

**UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
EMPRESARIALES**

DEPARTAMENTO DE ANÁLISIS ECONÓMICO Y ECONOMÍA  
CUANTITATIVA



**UNIVERSIDAD  
COMPLUTENSE**  
MADRID

**TRABAJO DE FIN DE GRADO**

Encontrando un balance entre la vida laboral y la vida personal: una  
cuestión de género

Tutor/es: Guadalupe Arce González

**Marianela Cozzolino**

Grado en Economía

Curso académico 2019-2020

Convocatoria junio

## **Resumen:**

El presente Trabajo de Fin de Grado buscó dilucidar las características de los individuos que pueden y quieren acceder a un equilibrio entre su vida personal y su vida laboral, mediante modalidades de trabajo flexible. Esta forma de trabajar ha surgido en los últimos años para dar alivio a quienes buscan insertarse en el mercado laboral, sin tener por ello que dejar de lado su vida personal.

Durante el proceso, se hicieron revisiones teóricas acerca del conflicto existente entre estos dos aspectos de la vida de una persona, y análisis empíricos sobre una población y unos años seleccionados -2016 a 2018-. El país sobre el que se decidió centrar este trabajo y de los cuales los datos son fiel reflejo, fue la República Argentina.

Una peculiaridad que se tornó cada vez más evidente a medida que avanzó el estudio fue que, el balance familia-trabajo, se convierte en una cuestión de género. Los resultados indicaron que este tipo de modalidad es utilizada principalmente por las mujeres, quienes parecen ser las responsables primordiales del cuidado familiar. Quizá esta situación no hace más que revelar una problemática bastante más antigua, pero que se encuentra más viva que nunca en la sociedad actual: la igualdad entre los sexos.

**Palabras clave:** teletrabajo, balance, trabajo remoto, trabajo parcial, equilibrio, vida familiar, vida laboral, conciliación, trabajo desde el hogar, trabajo flexible, género.



## AGRADECIMIENTOS

El proceso de elaboración del presente Trabajo de Fin de Grado ha sido muy agotador e intenso. Hubo momentos en los que pensé que nunca iba a llegar a la meta y en los que la ansiedad y los nervios podían conmigo. Hoy, finalmente me encuentro escribiendo este apartado como cierre de esta hermosa etapa y es por eso por lo que me gustaría agradecer a las personas que me han apoyado y que han mostrado gran interés en mí y en mi trabajo. Lo común a todas ellas es que han sido extremadamente generosas con su tiempo y conocimientos, algo muy difícil de encontrar.

En primer lugar, no puedo dejar de reconocer el trabajo de mi tutora de TFG, Guadalupe Arce González, que conocí como profesora en mi tercer año de carrera. Su espíritu e interés genuino por sus alumnos me han inspirado en cada momento, y fue por estas cualidades que la seleccioné como mi guía. Realmente pienso que motivará a más de uno a lo largo de su camino profesional, y considero que es uno de esos extraños profesores que dejan huella por su manera de sincera de relacionarse.

En segundo lugar, y también como profesor de la UCM, me gustaría agradecer a Ángel Valarezo Unda. Tuve el placer de conocerlo en mi último año de grado, ya que fue quien me enseñó junto con otros la materia de econometría. El apartado fundamental de mi Trabajo de Fin de Grado conlleva una regresión múltiple que no había sido estudiada durante los 4 años de la carrera, y recurrí a él con la confianza de que podía contar con su ayuda. Realmente debo decir que sabía que era un profesor que se involucraba y que estaba dispuesto a compartir sus conocimientos, pero fue muy gentil de su parte al tomarse el tiempo para corregirme y enseñarme todo aquello que necesitaba para poder continuar. Como he dicho, es muy difícil encontrar personas con tal predisposición y no puedo poner en palabras lo mucho que significó su apoyo para mí.

En tercer lugar, a mi tutor de prácticas en Banco de España, Roberto Ramos Magdaleno, quien también me ha maravillado por su dedicación e interés en mi aprendizaje. Debo decir que consideré mi tiempo en el banco muy productivo e instructivo como pocos podrían decirlo, y esto fue gracias a él. Roberto fue quien me enseñó durante estas prácticas a manipular microdatos, y quien sugirió

que podría usar esta técnica en mi trabajo para demostrar las destrezas adquiridas. Además, muy generosamente y sin ninguna obligación, ha revisado el presente documento y expresado su opinión para poder mejorarlo. Lo ha hecho con tal minuciosidad que me ha dejado gratamente sorprendida, ya que nunca esperé tal grado de compromiso por parte de un tutor.

En cuarto lugar, y como soporte principal agradecer a mi familia, tanto aquellos que se encuentran en España -quienes me han ayudado a adaptarme- como los que están en Argentina. Especialmente también a mis padres y hermana que fueron quienes más sufrieron por mi partida, pero aún así desearon lo mejor para mí y apoyaron cada una de mis decisiones, confiando en mi buen juicio y mis ganas de progresar. Día a día han escuchado mis quejas y frustraciones, me han visto llorar y reír, y a todas estas situaciones las han acompañado de una sonrisa a pesar de la distancia. Siempre me han impulsado a mejorar y nunca me han condicionado, sino muy por el contrario, a pesar de sus propias limitaciones, han intentado adaptarse y crecer ellos para crecer junto conmigo.

Finalmente, no puedo olvidar a mis amigos y compañeros de grado, que me han acompañado durante esta aventura y que han mostrado su lado más paciente. Siempre voy a recordar las maratones de estudio en la biblioteca y las risas en el campus.

Muchísimas gracias a todos,

Marianela Cozzolino



## ÍNDICE GENERAL

1. INTRODUCCIÓN. . . . .	1
2. REVISIÓN DE LA LITERATURA . . . . .	3
2.1. El conflicto . . . . .	3
2.2. De la teoría a la solución: Políticas de trabajo flexible . . . . .	4
2.3. Quiénes lo eligen: preferencias y consecuencias . . . . .	5
3. HECHOS ESTILIZADOS: EL MERCADO DE TRABAJO EN ARGENTINA . . . . .	7
3.1. Principales indicadores . . . . .	7
3.2. Trabajos flexibles. . . . .	10
3.2.1. Trabajo a tiempo parcial. . . . .	10
3.2.2. Trabajo desde el hogar. . . . .	13
4. METODOLOGÍA UTILIZADA . . . . .	17
4.1. Fuentes de datos y tratamiento . . . . .	17
4.2. El modelo econométrico. . . . .	18
4.3. Modelo de regresión múltiple . . . . .	23
5. RESULTADOS . . . . .	26
5.1. Características de los trabajadores a tiempo parcial. . . . .	26
5.2. Características de los trabajadores desde el domicilio particular. . . . .	30
6. DISCUSIÓN. . . . .	34
7. CONCLUSIÓN Y PERSPECTIVAS . . . . .	37
7.1. Conclusión . . . . .	37
7.2. Prospectivas. . . . .	39





## ÍNDICE DE FIGURAS

3.1	Actividad, ocupación y paro . . . . .	7
3.2	Tasa de actividad en países relevantes . . . . .	8
3.3	Tasa de actividad y desempleo por sexo . . . . .	9
3.4	Población ocupada por sexo y horas trabajadas . . . . .	10
3.5	Horas trabajadas semanalmente por mujeres . . . . .	12
3.6	Horas trabajadas semanalmente por hombres . . . . .	12
3.7	Lugar de trabajo . . . . .	13
3.8	Trabajadores en el hogar por sexo . . . . .	14
3.9	Trabajadores en el hogar por categoría ocupacional . . . . .	15
3.10	Trabajadores autónomos en el hogar por sexo . . . . .	16
4.1	Modelo de probabilidad . . . . .	19
5.1	Márgenes predictivos con IC del 95 % para miembros menores del hogar . . . . .	29
5.2	Márgenes predictivos con IC del 95 % para nivel de educación . . . . .	29
5.3	Márgenes predictivos con IC del 95 % para categoría ocupacional . . . . .	33
5.4	Márgenes predictivos con IC del 95 % para categoría ocupacional . . . . .	33



## ÍNDICE DE CUADROS

4.1	Tabla de contingencia esquemática para eventos binarios . . . . .	21
4.2	Variables del modelo . . . . .	24
5.1	Porcentaje de acierto para la variable dependiente « <i>trabajar a tiempo parcial</i> » . . .	26
5.2	Regresión logística para la variable dependiente « <i>trabajar a tiempo parcial</i> » . . .	27
5.3	Porcentaje de acierto para la variable dependiente « <i>trabajar desde el hogar</i> » . . .	31
5.4	Regresión logística para la variable dependiente « <i>trabajar desde el hogar</i> » . . . .	32



## 1. INTRODUCCIÓN

En un mundo convulso y desafiante, donde los papeles entre hombres y mujeres se están equiparando y la tecnología está a la orden del día, ciertos cambios se vuelven absolutamente necesarios. La vida ha tomado un giro inesperado y la nueva generación tiene deseos de superar a la anterior. Conciliar la vida familiar y la vida laboral es algo que puede considerarse un fracaso para aquellos cerca de la edad de jubilación, pero los denominados «millennials» están dispuestos a cambiarlo, y la existencia de nuevas formas de comunicación surgidas gracias a los nuevos avances han dado paso a que esta posibilidad se convierta en una realidad.

Está más que claro, que la reciente pandemia por Coronavirus, ha dejado en evidencia la necesidad de hacer las cosas de manera diferente. Se ha visto en estos últimos meses, que solo aquellas empresas que pudieron adaptarse a los nuevos tiempos han sobrevivido, y muchas de estas ya habían comenzado dicha transición con antelación, posicionándose como visionarios. Es de esperar que, en variados lugares del mundo, estas formas de trabajo flexible perduren más allá de la situación excepcional que se está viviendo, dando paso de esta manera a una nueva etapa laboral.

En el presente trabajo se verán a nivel teórico dos de estas formas de trabajo flexible, trabajo parcial y trabajo desde el hogar -que no debe confundirse con el término trabajo remoto o teletrabajo-. Desafortunadamente, la controvertida cuestión de qué se clasifica como trabajo remoto en los datos empíricos impide que se pueda desglosar este término del anterior mencionado, por lo que a la hora de llevar a cabo el análisis no se tendrá en cuenta las diferencias entre trabajadores del hogar asalariados -normalmente teletrabajadores o trabajadores remotos- y aquellos que trabajan desde su hogar de manera autónoma. Ambas clasificaciones formarán parte de la misma muestra, bajo la condición de trabajadores desde casa.

La motivación detrás de esta investigación es responder cuáles son las características de las personas que trabajan bajo una modalidad flexible, para examinar en detalle los factores que influyen en el balance entre la vida laboral y la vida privada. Además, se busca entender si la decisión o posibilidad de llevar a cabo cualquiera de estas modalidades está influida por el género del indi-

viduo. La idea radica en dilucidar si tanto hombres como mujeres son presentados con las mismas oportunidades y mismas elecciones, o si efectivamente existe algo más profundo detrás de cada elección individual.

Este estudio comienza por observar, el problema al que se enfrenta el individuo cuando estos dos mundos entran en conflicto. Según se plantea, la elección de las personas no radica solamente en decidir qué cantidad de horas dedicar al trabajo, sino que podría depender de su propio sexo, teniendo en cuenta que las preferencias pueden variar de acuerdo con una construcción social. La solución: métodos de trabajo flexible. Como cierre a esta primera parte, se indaga, aún a nivel teórico, sobre las características de las personas que podrían y/o elegirían usualmente estas modalidades.

La clave fundamental de este documento se encuentra en el análisis empírico sobre el país seleccionado, Argentina. Un análisis descriptivo inicial del mercado laboral argentino supondrá establecer un contexto y una visión holística de los datos agregados. Seguidamente, se utilizan los microdatos obtenidos de la base de datos del INDEC - El Instituto Nacional de Estadística y Censos de la República Argentina-con los cuales se llevan a cabo dos regresiones econométricas distintas: una para las personas que trabajan a tiempo parcial y otra para aquellas que trabajan desde su domicilio. Ambas permiten encontrar las tan ansiadas características de los sujetos dentro de estas modalidades, además de dejar al descubierto que aún existen cuestiones tradicionales que se trasladan hasta estos días.

Finalmente, y gracias al uso de estos diferentes métodos estadísticos, se obtienen unos resultados sobre nuestra población de estudio que se contrastan con la teoría preexistente en el apartado de discusión. Todo esto permite obtener una serie de conclusiones, a la vez que generar un set de recomendaciones en términos de política económica, presente en la última sección de este Trabajo Fin de Grado.

## 2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

### 2.1. El conflicto

En los últimos años, ha habido un creciente interés en el balance entre el trabajo y la vida personal o familiar. Este tema ha ido tomando cada vez más relevancia para nuestra sociedad, y es que conciliar ambos no es una tarea fácil.

¿Pero a qué hace referencia el conflicto trabajo-familia? Éste puede ser definido como una forma de conflicto inter-roles en el que las presiones de los roles de los ámbitos del trabajo y los dominios familiares son incompatibles en algún aspecto, y puede asociarse al tiempo requerido para llevar a cabo una tarea laboral y el tiempo requerido para llevar adelante un rol familiar (Greenhaus and Beutell, 1985). El lector deberá tener en cuenta, que a pesar de que se habla de un conflicto entre el trabajo y la vida familiar, son numerosos los aspectos de la denominada «vida familiar» que pueden generar interferencia y que van más allá del hecho de tener hijos pequeños o realizar las tareas del hogar: el cuidar de un familiar, pasar por un divorcio, tener una vida social muy activa o practicar algún deporte, entre otros, pueden ser factores que propicien el conflicto (Bennett et al., 2017).

Higgins et al. (1992) encontraron en su estudio, que el conflicto entre el trabajo y los roles familiares disminuye las percepciones de los empleados sobre la calidad de vida laboral y la calidad de vida familiar que, a su vez, puede impactar en los resultados organizacionales como productividad, absentismo y rotación. Reconocen que la estructura del trabajo tiene una fuerte influencia sobre la vida personal de una persona y sugieren reducir esta interferencia mediante métodos de trabajo alternativos.

Pero a pesar de que esto sea verdad para cualquier persona, es común asociar el balance vida-trabajo, sobre todo con el sexo femenino. Durante el último siglo se ha producido un aumento espectacular en la participación de la mujer en el mundo laboral, y este cambio experimentado, que en principio debía afectar solo una dimensión de la vida del individuo, se ha extendido a su vez a la dimensión familiar. Según Carnoy (1999) la familia ha perdido la estabilidad que solía

tener cuando uno de los padres -usualmente la madre- centraba sus habilidades en las tareas del hogar. Se aceptaba así una sola fuente de ingresos, e indirectamente el dominio prácticamente total por parte de la persona asalariada. Hoy en día, con ambos progenitores trabajando, y la creciente contribución salarial de las mujeres al ingreso familiar, éstas han aumentado su poder de negociación, comenzando de esta manera a socavar la estructura de la tradicional familia patriarcal.

Varios autores, entre ellos Golik (2013), están de acuerdo en que el conflicto entre la vida profesional y la vida privada está altamente condicionado a las cuestiones nombradas anteriormente -familia y sexo del individuo-. Lo que por un lado denota la autora, es que, «la familia sirve como agente de socialización y de transmisión de valores de una generación a otra», lo que hace que, por ejemplo, si una persona vive en un hogar de doble ingreso porque ambos padres trabajan, percibirá un menor conflicto entre la vida personal y el trabajo. Por el otro, el sexo de una persona también juega un rol fundamental en el papel que ésta desempeñará en su vida. Son varias las investigaciones que sugieren que tanto hombres como mujeres aprenden a actuar de acuerdo con su género desde que son pequeños, y esto genera consecuencias tanto en las relaciones laborales como en las personales: difieren el grado de satisfacción general, la remuneración y hasta las aspiraciones de índole personal o en la carrera profesional (Kirrane and Monks, 2008).

Aun con todas estas cuestiones asociadas al género, el hecho de poder acceder a un arreglo laboral flexible comienza a revelarse necesario para solventar la cuestión del conflicto que ambos mundos presentan. Éste se deriva principalmente de la dificultad a la hora de compaginar tareas, y elegir cuánto tiempo dedicarle a cada cosa.

## **2.2. De la teoría a la solución: Políticas de trabajo flexible**

Una de las soluciones al problema del balance entre la vida personal y la vida laboral es establecer un régimen de trabajo flexible, que incluye opciones de trabajo alternativas que permiten que dicho trabajo se realice fuera de los límites temporales y / o espaciales tradicionales de un día de trabajo estándar (Han, 2007). De esta manera, la persona no solo es capaz de elegir la cantidad de trabajo ofrecida, sino que puede elegir cómo ofrecerla, cuándo ofrecerla y hasta dónde ofrecerla.



Este planteamiento es relativamente nuevo: fue entre los años 1980-1990, que empezó a ser popular entre algunas compañías poner a disposición de sus empleados programas que permitiesen encontrar un equilibrio entre la vida familiar y la vida laboral. En un principio, estas políticas fueron pensadas por unas pocas empresas para ayudar a madres con hijos, pero actualmente, este número ha aumentado. Además, el concepto tiende a ser más amplio y a tener en cuenta otros aspectos que no solo tienen que ver con la familia (Lockwood, 2003).

Horario flexible, semanas laborales comprimidas o reducidas, son algunos de los tipos de arreglos que entran dentro de esta categoría pero el presente documento se centrará sobre el trabajo a tiempo parcial y el trabajo desde el domicilio particular. En cuanto al primero de ellos, la definición de una jornada con contrato a tiempo parcial varía de país a país y lo que éste considere «parcial». Una definición internacional es aquella que indica que un contrato a tiempo parcial se celebra cuando el trabajo requiere considerablemente menos horas para su realización que la norma establecida como trabajo a tiempo completo (Thurman and Trah, 1990). En cuanto al segundo no ha de confundirse con lo que se considera estrictamente como teletrabajo. Mientras que este último ha sido definido por la Real Academia Española (RAE) como «trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas», el «trabajo en el hogar» hace referencia al lugar físico donde ocurre el empleo, pudiéndose llevar a cabo sin la necesidad del uso de las redes de comunicación. Un claro ejemplo de esto, puede ser la labor llevada a cabo por un trabajador autónomo, como un odontólogo que tiene su consulta en su vivienda. Pero técnicamente, el término trabajo desde casa engloba al término teletrabajador, y así es como lo trataremos en este trabajo.

### **2.3. Quiénes lo eligen: preferencias y consecuencias**

Según Halpern (2005), cada vez son más los hombres que realizan tareas del hogar y se encargan de cuidar a los niños. Pero aun cuando esto es cierto, también lo es, que muchas mujeres están sometidas a más presión que los hombres en su misma situación. Esto es consecuencia de que, históricamente, mantener el funcionamiento del hogar ha sido una tarea femenina.

La realidad es que los arreglos de trabajo flexibles suelen ser llevados a cabo, en su mayoría, por mujeres que buscan balancear su vida familiar y laboral. Inclusive es aceptado ampliamente que, este método estaría equiparando las oportunidades entre los géneros, otorgándoles a ellas mayores oportunidades. Pero la cuestión es ¿este tipo de arreglos verdaderamente las estaría ayudando a romper las barreras de la inequidad, o simplemente se las estaría poniendo en una posición de inferioridad, al suponer que es una ayuda necesitada exclusivamente por el grupo femenino?

Rogier and Padgett (2004) estudiaron las posibles discrepancias en oportunidades de promoción en el trabajo. Ellas encontraron evidencia a favor de que las personas que usan las modalidades flexibles tienen menos chances de progreso que sus pares en trabajos «regulares», y es que se cree que quien ha decidido no hacer de su carrera el eje central de su vida, estará menos comprometido de lo necesario. Ahora bien, esto último estaría planteando una nueva hipótesis: dado que son las mujeres quienes escogen este tipo de arreglo -para balancear con las tareas familiares-, sus oportunidades laborales estarían siendo coartadas.

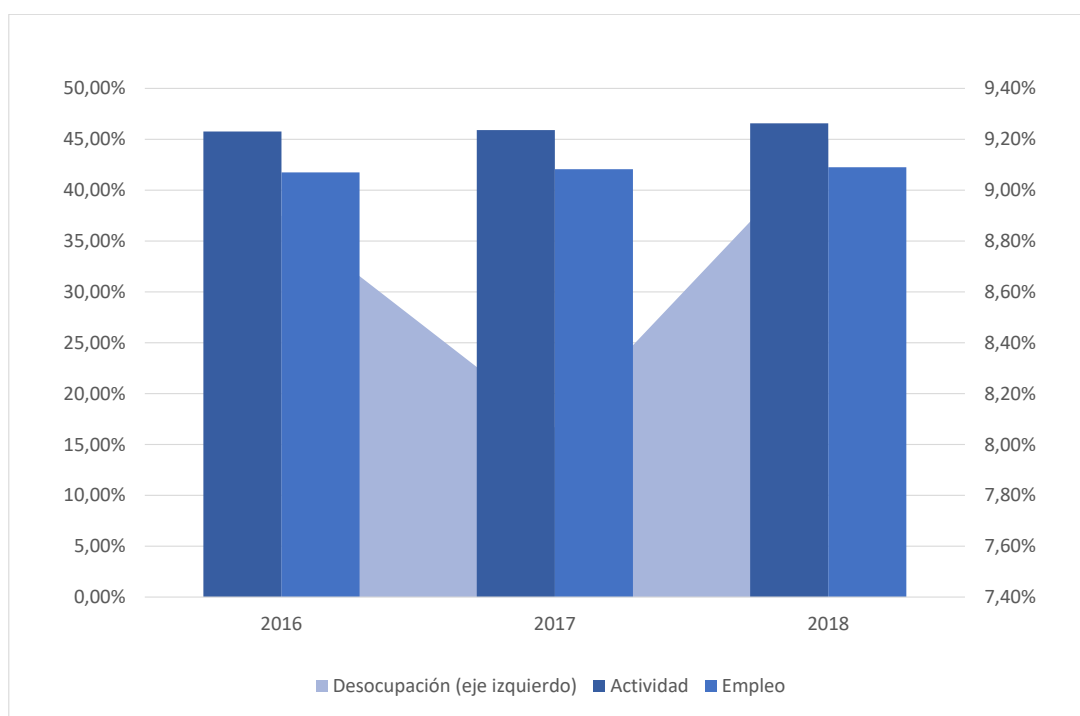
Más allá de estas cuestiones, hasta el día de hoy es aún muy común que la gente vea el rol laboral femenino como algo secundario, y por eso se da por supuesto que está bien que su vida se vea atravesada por su faceta familiar (Noor, 2004). En su libro, Williams and Dempsey (2018), mencionan que a pesar de que el nivel de discriminación hacia la mujer ha descendido y muchas de ellas se encuentran integradas en el mercado laboral, es muy difícil lograr superar ciertas barreras y acceder a posiciones de poder. Gran parte de esta problemática de acceso la encuentran asociada al hecho de tener hijos. Comentan también, que muchas veces sí se cree que las mujeres pueden hacer lo mismo que los hombres, siempre y cuando no tengan una familia. Incluso se relatan testimonios de mujeres reales, que han sufrido por el hecho de tener que relegar sus carreras profesionales, todo debido a que sus parejas nunca estaban dispuestas a compartir la responsabilidad.

### 3. HECHOS ESTILIZADOS: EL MERCADO DE TRABAJO EN ARGENTINA

#### 3.1. Principales indicadores

En la figura 3.1 se pueden apreciar las tasas de actividad, ocupación y paro para los años 2016 a 2018. Lo primero que debería llamar la atención, es que Argentina presenta una tasa de actividad lo suficientemente baja -rondando el 45 %- como para levantar sospechas del correcto funcionamiento del mercado. Pero ¿Cómo sabemos que efectivamente es baja? ¿Contra qué la estamos contrastando?

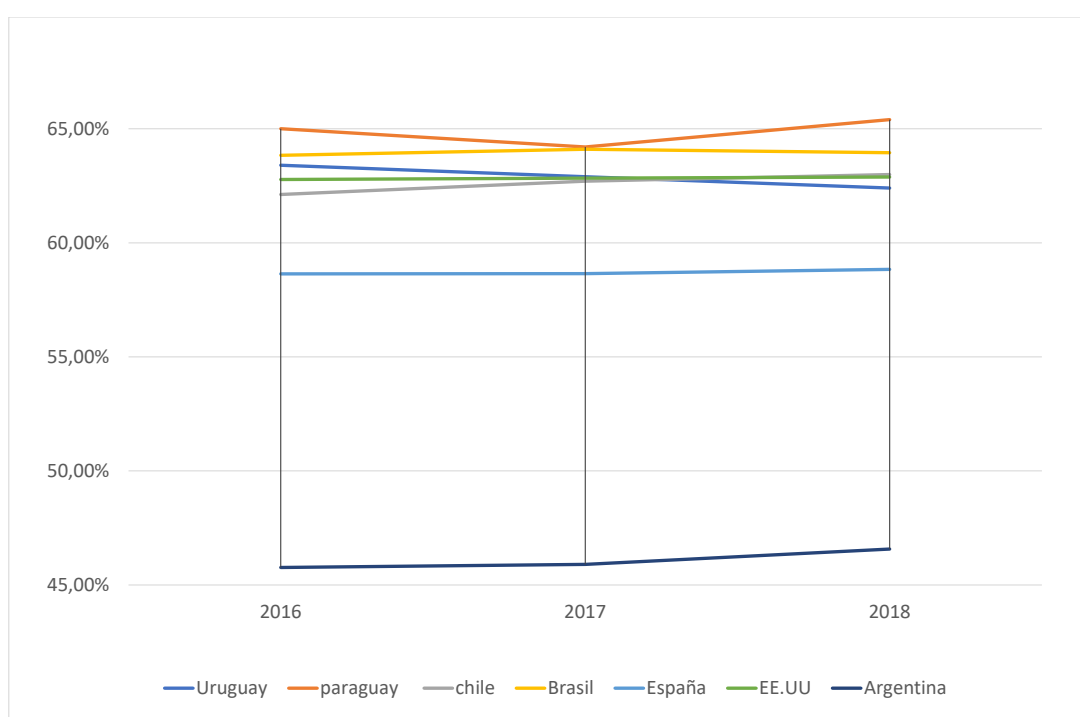
Figura 3.1: Actividad, ocupación y paro



Fuente: Elaboración propia con datos del INDEC (2016-2018a)

En la figura 3.2, es en donde se ha relativizado dicha tasa, comparándola con la de otros países que han resultado relevantes. Al mirar los países desarrollados seleccionados, España y Estados Unidos, puede verse una diferencia de alrededor de 12 puntos porcentuales con el primero, y 16 con el segundo. El lector podría llegar a pensar que esta disparidad radica en el status de estos países, pero al realizar la misma comparación para países de la región de Latinoamérica, la diferencia sigue siendo la misma o incluso mayor.

Figura 3.2: Tasa de actividad en países relevantes

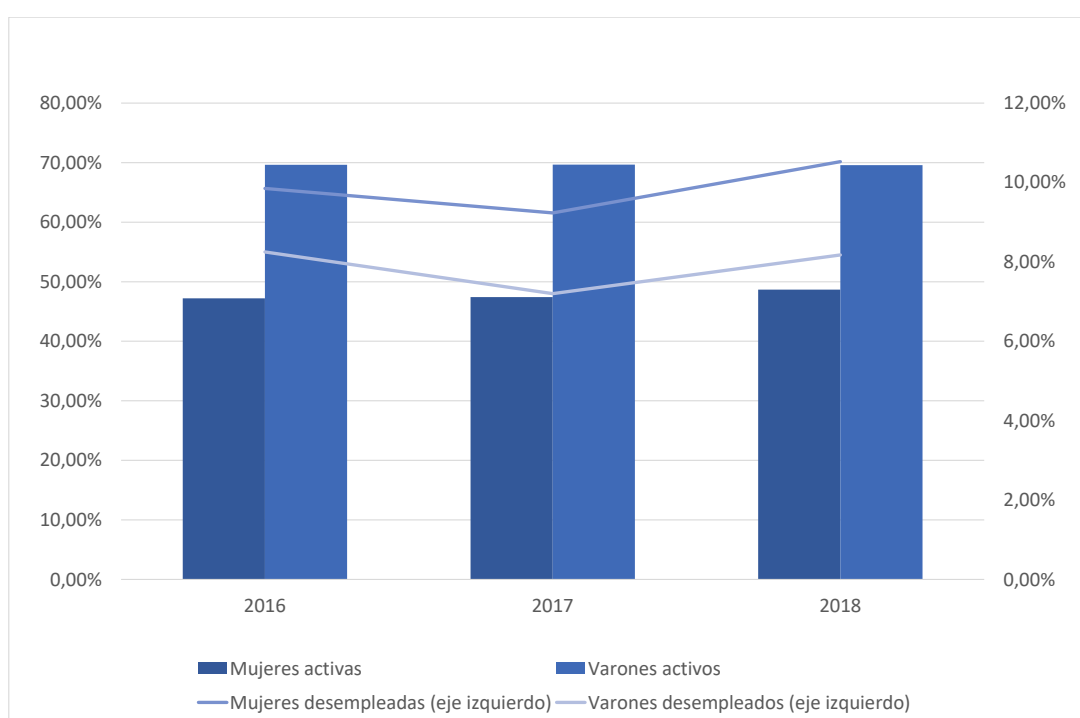


Fuente: Elaboración propia con datos del INDEC (2016-2018a) y del Banco-Mundial (2016-2018)

Ahora bien, el problema radica en saber por qué esta tasa se revela tan baja. Argentina es un país ubicado en América Latina, y como cualquier país de dicha región, está caracterizado por la inestabilidad macroeconómica y los efectos adversos que está produce sobre el mercado laboral (Bertranou and Casanova, 2015). Muchos autores han señalado, que la precarización del sector, y la falta de oportunidades puede llevar a gran parte de la población a sentirse desalentada y a no querer participar. Además no hay que olvidar que existe una característica distintiva de muchos países latinoamericanos: el trabajo informal.

Es muy habitual que la informalidad afecte a ciertos sectores poblacionales como las personas jóvenes o de la tercera edad, las mujeres o aquellos con escasos niveles educativos (Busso, 2006). En un estudio de Novick et al. (2007), el autor indica que ésta afecta especialmente al género femenino por la falta de regulación en el sector de los servicios domésticos, un tipo de trabajo que es mayoritariamente ofrecido por ellas.

Figura 3.3: Tasa de actividad y desempleo por sexo



Fuente: Elaboración propia con datos del INDEC (2016-2018a)

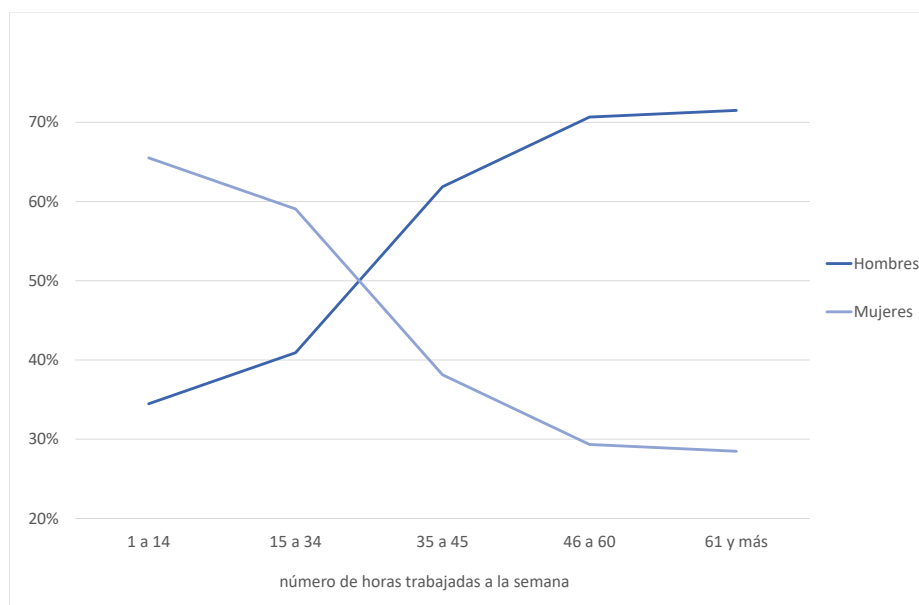
En la figura 3.3 se han separado tanto la tasa de actividad, como la tasa de desempleo con el criterio de sexos. Efectivamente, y como se había anticipado, la tasa de actividad es mucho mayor en hombres que en mujeres y, a pesar de que ésta está disminuyendo poco a poco, en los últimos años se sitúa en torno a los 20 puntos porcentuales. También se debe observar el comportamiento inverso de la tasa de paro: es mayor en mujeres que en hombres, lo que señala que no solo la mujer está más desmotivada de participar en el mercado de trabajo, sino que aquellas que lo intentan son dejadas de lado por el mismo sistema.

### 3.2. Trabajos flexibles

Hasta ahora, se ha supuesto, que este tipo de modalidad lo llevan a cabo ciertas personas - principalmente del sexo femenino- para conciliar su vida familiar y su vida laboral. Con esta idea en mente y según la teoría revisada, se debería hallar evidencia a favor de la existencia de una mayor cantidad mujeres llevando a cabo este tipo de arreglos flexibles que hombres y, algún tipo de estadística que sugiera que las personas en edad de tener y criar hijos también son quienes eligen flexibilizar su trabajo. Además, y salvo indicación específica, se comenzará a trabajar con los datos del año 2018 -último año con datos homogéneos-, que son los que luego se utilizarán para llevar a cabo el modelo econométrico.

#### 3.2.1. Trabajo a tiempo parcial

Figura 3.4: Población ocupada por sexo y horas trabajadas



Fuente: Elaboración propia con datos del INDEC (2018b)

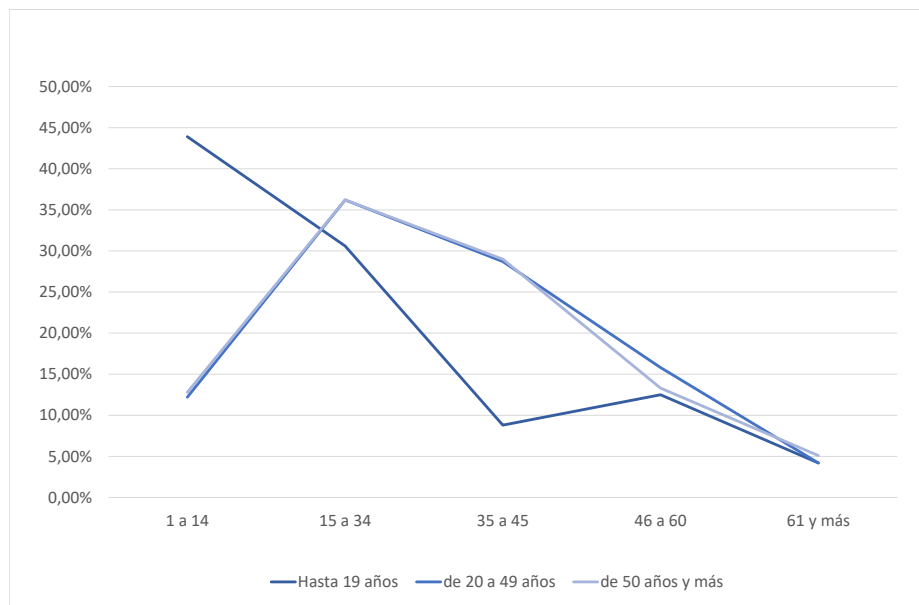
Si se fija la atención en la figura 3.4, donde se ha desagregado a la población ocupada de acuerdo con su sexo y al número de horas trabajadas durante la semana, se puede observar un patrón muy obvio: las mujeres están mayoritariamente empleadas a tiempo parcial, mientras que los hombres lo están a tiempo completo. Es un hecho contundente que, para una menor cantidad de horas, son ellas quienes lideran el porcentaje de la ocupación, pero a medida que aumentan estas horas de trabajo semanales, la distancia entre las curvas de porcentaje de ocupación de ambos sexos se acorta. Se podría decir que ambas se encuentran estimativamente alrededor de las 30 horas de trabajo semanales y que, a partir de ese valor, son los hombres quienes toman la delantera y la brecha se torna cada vez mayor.

Otra vez, se encuentra evidencia a favor de las profundas diferencias producidas por el mero hecho de pertenecer a la población femenina o a la población masculina. La impresión obtenida de estas estadísticas es que son ellos quienes disfrutan de una vida laboral plena, con más horas dedicadas al trabajo y, por lo tanto, menos horas dedicadas a otras cuestiones -como por ejemplo ocupaciones familiares o personales-; mientras que ellas parecen tener una cierta preferencia por el trabajo parcial, seguramente en búsqueda de un espacio mayor para su vida personal.

Si se lleva esta desagregación más allá del sexo y se observan las edades de los individuos, figuras 3.5 y 3.6, se puede detectar que tanto hombres como mujeres jóvenes de hasta 19 años, tienen mayor preferencia por trabajos de duración parcial -que probablemente coordinen con otras tareas, como sus estudios-.

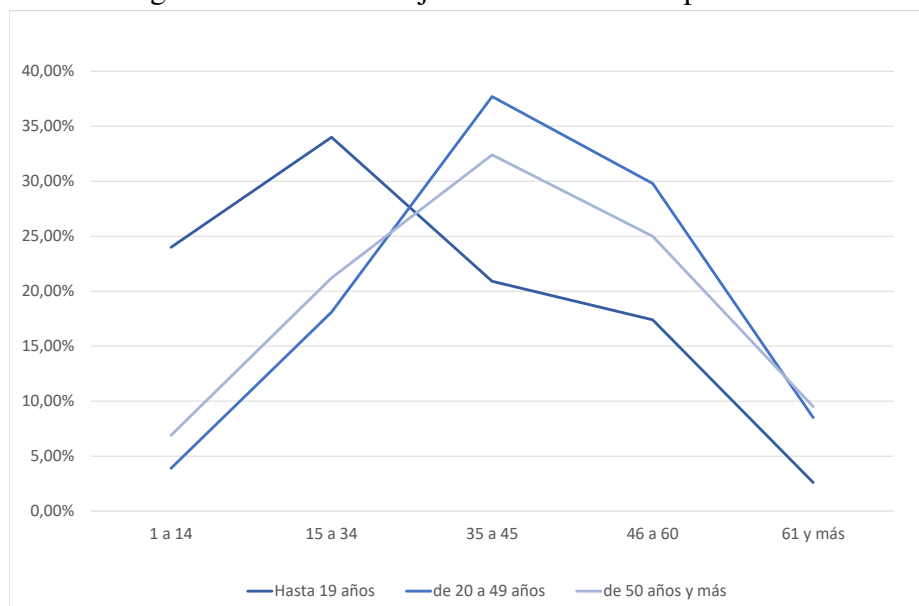
A partir de las siguientes edades, comienzan a notarse sondas diferencias: para los hombres a partir de los 20 años, el pico de horas trabajadas se encuentra entre las 35 y 45 horas semanales, lo que nos indica más desarrollo laboral, y menos espacio para la vida personal. Para las mujeres de la misma edad, este pico se da entre las 15 y las 34 horas semanales de trabajo, algo que muestra que, para ellas, quienes están en una edad donde la sociedad les «exige» ser madres, existe una tendencia a optar por un trabajo que les conlleve menos tiempo.

Figura 3.5: Horas trabajadas semanalmente por mujeres



Fuente: Elaboración propia con datos del INDEC (2018b)

Figura 3.6: Horas trabajadas semanalmente por hombres



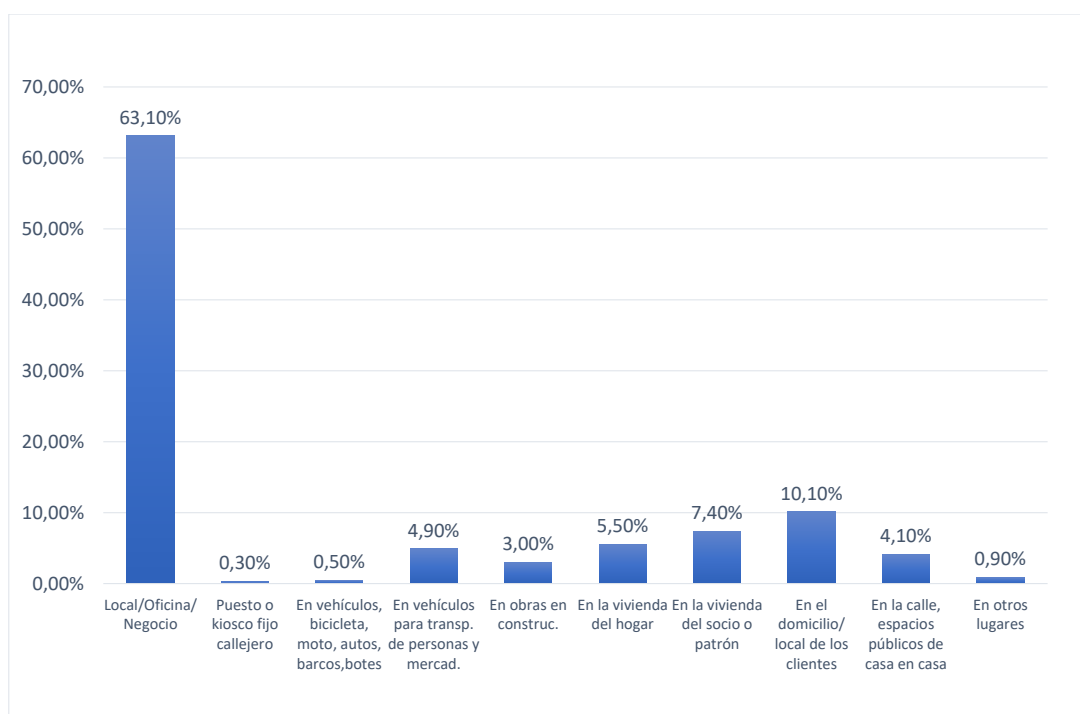
Fuente: Elaboración propia con datos del INDEC (2018b)



### 3.2.2. Trabajo desde el hogar

En esta sección se analiza, en profundidad, el tipo de trabajadores que están englobados bajo esta modalidad flexible. No sólo se desagregan los datos de manera que se puedan hacer comprobaciones de género, sino que también se verifica el tipo de trabajador por su categoría ocupacional, para intentar entender qué es lo que predomina en el mercado del trabajo desde el hogar.

Figura 3.7: Lugar de trabajo



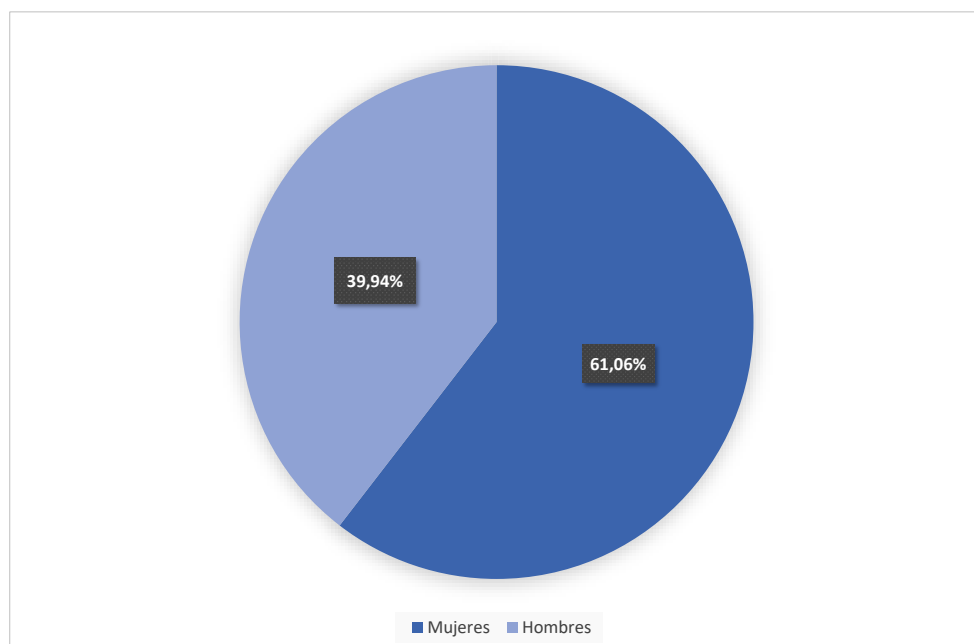
Fuente: Elaboración propia con datos del INDEC (2018b)

Para empezar, en la figura 3.7 se presentan las estadísticas de los lugares donde los argentinos realizaron sus trabajos en el año 2018. Efectivamente, salta a la vista que, la mayoría de la población llevó a cabo su tarea laboral desde un sitio tradicional como una oficina, o un local. Aun así, para nuestro año de estudio, un 5,5 % de estas personas sí se encontraba trabajando desde su hogar, y aquí radica el interés.

Es verdad, que este número resulta relativamente pequeño si se compara con el número de personas que trabajaban ese año en oficinas, pero hay que tener en cuenta que es un método que solo en las últimas décadas ha ido cobrando fuerza. En general, la tendencia ha estado a favor del trabajo desde casa y las estadísticas muestran evidencia empírica que aboga por un crecimiento del sector.

Ahora bien, más allá de saber el porcentaje de gente que realiza este tipo de trabajo, es pertinente comprobar la cuestión del género. La teoría revisada indicaba que debían ser mayoritariamente personas del sexo femenino quienes confiaran en este método para balancear su vida laboral y familiar.

Figura 3.8: Trabajadores en el hogar por sexo



Fuente: Elaboración propia con datos del INDEC (2018b)

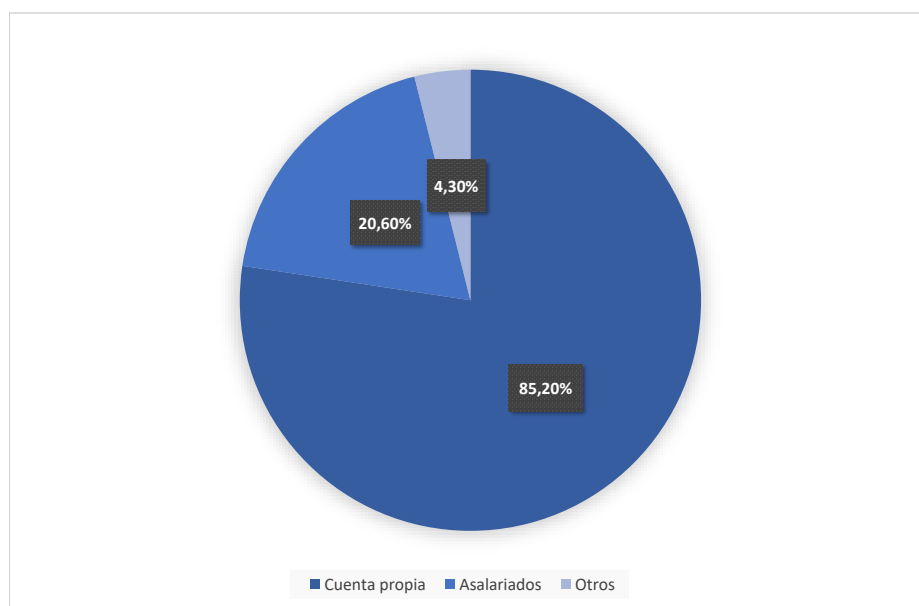
Al mirar la figura 3.8 se puede apreciar que, sin duda, los datos avalan estos pensamientos, ya que efectivamente sí son las mujeres quienes más optan por esta modalidad, con un total de 61,06 %

del total de los trabajadores desde el hogar. Es así como otra vez, la información apunta a que, en cuestiones de equilibrio entre los dos mundos, son ellas las que optan por formas alternativas de trabajar.

Además, y como se ha mencionado, este método presenta entre sus componentes al teletrabajo. Pero ¿Es posible obtener los datos de teletrabajadores a partir de los números de trabajadores desde la vivienda? La respuesta es: probablemente sí, aunque con muy poca exactitud como para llevar un estudio que se centre particularmente en este tipo de arreglos.

Podría hacerse una aproximación mediante la categoría ocupacional del individuo, suponiendo que las personas asalariadas que trabajan desde el hogar son estos teletrabajadores. Esto se presume bajo la idea de que dichos sujetos se encuentran ligados a una empresa central de la que son dependientes y a la que deben reportar. Aunque debe de tenerse en cuenta que este modo de aproximar el trabajo remoto es algo inexacto por la propia definición de teletrabajo.

Figura 3.9: Trabajadores en el hogar por categoría ocupacional

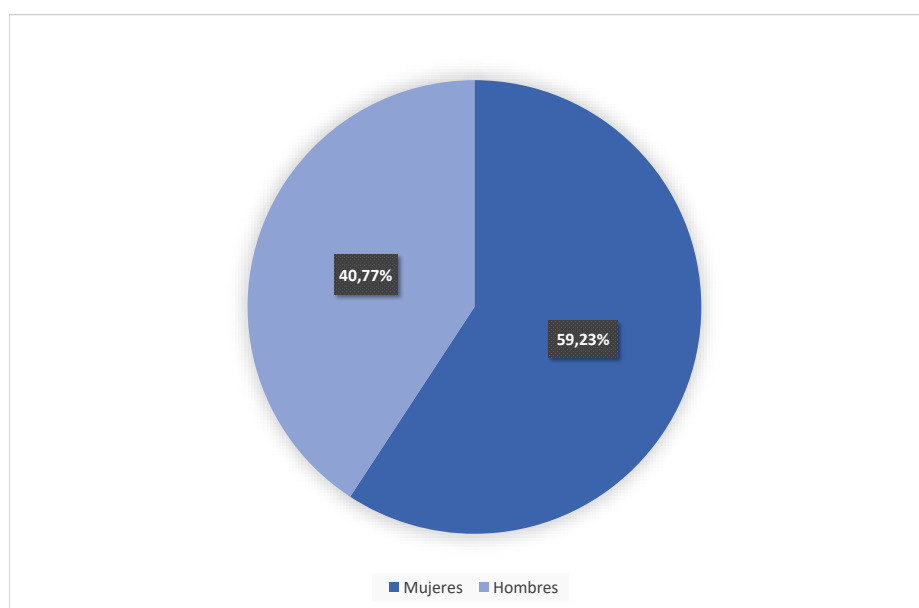


Fuente: Elaboración propia con datos del INDEC (2018b)

En la figura 3.9, se puede apreciar el porcentaje de trabajadores que realizan su trabajo ya sea por cuenta propia, como asalariados o de alguna otra manera. Lo que nos indica es que, la mayoría de las personas que realizan el trabajo desde su domicilio, son aquellos que llevan adelante sus tareas laborales de manera autónoma. Además, se revela que el número de asalariados, que según nuestro análisis podríamos considerar teletrabajadores es bastante menor, con un 20,6 % del total. Esto permite concluir que el teletrabajo aún es una cuestión naciente para dicho país, y que la mayoría de las personas trabajadoras desde casa lo están por una cuestión de autonomía.

En general, y en un patrón que se viene repitiendo a lo largo de todo este apartado, las mujeres organizan su vida de manera que puedan trabajar y cuidar de su vida personal. Si se observa la figura 3.10 a continuación, que tiene datos de personas autónomas trabajando desde el hogar, se puede ver reflejada nuevamente la idea de que el cuidado de la familia es primordialmente realizado por el género femenino, y que los hombres aún tienen como supuesta responsabilidad la provisión económica. Esto coincide con el trabajo de Gray et al. (2005), que encuentra que las madres son más propensas a ser empleadas autónomas, que los padres o que inclusive mujeres sin responsabilidad de velar por el bienestar de un tercero -ya sea hijos, ancianos o enfermos-.

Figura 3.10: Trabajadores autónomos en el hogar por sexo



Fuente: Elaboración propia con datos del INDEC (2018b)

## **4. METODOLOGÍA UTILIZADA**

### **4.1. Fuentes de datos y tratamiento**

Para el siguiente estudio se ha decidido trabajar con una muestra de la población de Argentina. La fuente de datos utilizada durante todo el trabajo ha sido el INDEC -El Instituto Nacional de Estadística y Censos de la República Argentina- y sus datos son representativos de la población argentina. Específicamente, se utilizaron los microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), que se encuentran disponibles para uso público en su página web.

La EPH es un programa nacional, el cual se centra en el objetivo de producir de manera sistemática y permanente indicadores sociales. Su temática, además de estar orientada a las características sociales, está relacionada profundamente con el mercado de trabajo. También ha de señalarse, que la EPH es una encuesta por muestreo, es decir, que por medio de preguntas a una parte de la población se obtiene una representación de la misma.

Esta encuesta contiene dos bases, por un lado, la base hogar y por el otro la base personas. Ambas se han utilizado para poder llevar a cabo el modelo econométrico, ya que ambas contenían variables de interés. Como tras la reforma de la encuesta en el año 2003, ésta presenta una periodicidad trimestral, se ha tomado como año y trimestre de referencia, el segundo trimestre del 2018. Una adecuada continuación del presente trabajo podría ser la elaboración de un pool de datos que incluyera todos los trimestres de este año de manera que al contar con un mayor número de observaciones las conclusiones fueran aún más precisas.

De la unión de las dos bases mencionadas anteriormente, se han obtenido 57.835 observaciones y más de 250 variables. De éstas últimas, se han tomado en cuenta mayoritariamente las que atañen al equilibrio entre la vida laboral y la vida personal, teniendo especial cuidado en la selección, ya que la omisión de variables relevantes puede llevar a estimadores inconsistentes.

Además, para poder realizar la regresión econométrica, se ha tenido que modificar el estilo en el que la información se presentaba, y es que, muchas de estas variables no estaban expresadas

en la forma que se requerían o no existían. En la tabla 2.2.3 se ha explicado esta cuestión muy detalladamente para cada una ellas. También, había variables que eran de utilidad para la regresión, sin tener que modificarlas a primera vista, pero al examinar los datos con detenimiento, hubo que deshacerse de las incongruencias.

Otra cuestión que se tuvo en cuenta a la hora de llevar a cabo estos modelos fue la heteroscedasticidad. Básicamente, su presencia puede, al igual que cuando se omiten variables relevantes, generar problemas de inconsistencia en los estimadores. Es así como se ha optado por estimar de manera robusta, mediante la matriz de White, de forma que, si este problema existiera, los estimadores siguieran siendo consistentes.

#### 4.2. El modelo econométrico

Para poder llevar a cabo la regresión múltiple propuesta, es necesario valerse de modelos de respuestas binarias más sofisticados que un simple modelo de probabilidad lineal. Existen diferentes maneras de hacer esto, pero en este trabajo se optó por la regresión logística, que es un enfoque de modelo matemático que se utiliza para describir la relación de varias variables independientes - « $x$ » - con una variable dependiente dicotómica « $y$ » (Kleinbaum et al., 2002). Básicamente esto se vuelve esencial porque se requiere que las probabilidades ajustadas garanticen sus valores entre 0 y 1, y el modelo logístico es uno de los que lo ejecutan a la perfección.

Se va a considerar el siguiente modelo de respuesta binaria:

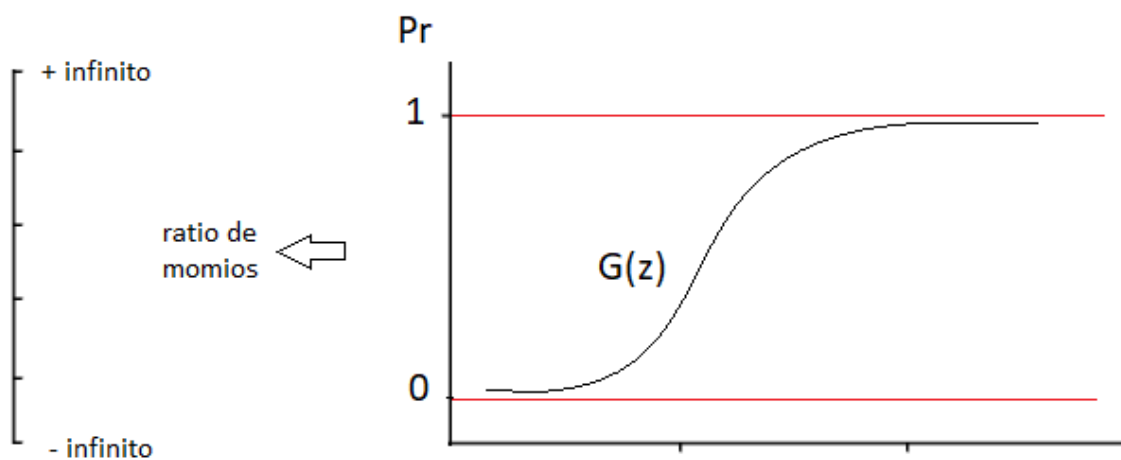
$$P(y = 1|x) = G(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_k x_k) = G(\beta_0 + x\beta) \quad (4.1)$$

En la expresión 4.1 se puede apreciar una función « $G$ », que toma diferentes formas de acuerdo con el modelo binomial utilizado, y que en este caso se adapta a la forma estadística y matemática adecuada para el modelo logit:

$$G(z) = \exp(z)/[1 + \exp(z)] = \Lambda(z) \quad (4.2)$$

Nótese que  $G$  es una función creciente, que aumenta con mayor rapidez en  $z = 0$ :  $G(z)$  tenderá a 0 a medida que  $z$  tienda a menos infinito, y  $G(z)$  tenderá a 1 a medida que  $z$  tienda a infinito. De esta manera se garantiza que nuestro resultado esté acotado entre 0 y 1 como inicialmente se había propuesto.

Figura 4.1: Modelo de probabilidad



Fuente: Elaboración propia

Para poder estimar un modelo no lineal de respuesta binaria se puede utilizar el método de estimación de máxima verosimilitud (EMV). Este método busca tomar como estimadores aquellos valores que hacen máxima la verosimilitud de la muestra, es decir, la probabilidad de haber observado los sucesos que han ocurrido en los datos (Aubone and Wöhler, 2000).

En la ecuación 4.3 se ha expresado el modelo como una función de densidad para una extracción aleatoria  $y_i$  de la población condicional en  $x_i = x$ , donde  $b$  es el elemento binario en el problema de maximización.

$$\max_b \sum_{i=1}^n \log f(y_i|x_i, b) \quad (4.3)$$

Para determinar la densidad condicional tenemos las siguientes expresiones:

$$f(1|x, \beta) = P(y_i = 1|x_i) = G(x_i\beta) \quad (4.4)$$

$$f(0|x, \beta) = P(y_i = 0|x_i) = G(x_i\beta) \quad (4.5)$$

Y éstas pueden reescribirse de manera más conveniente para obtener los resultados:

$$\max_b \sum_{i=1}^n (1 - y_i) \log[1 - G(x_i b)] + y_i \log[G(x_i b)] \quad (4.6)$$

Los estimadores de máxima verosimilitud se obtendrán gracias a técnicas de optimización, y serán aquellos que maximicen la expresión 4.6. Éstos serán consistentes, asintóticamente eficientes y presentarán una forma aproximada a la distribución normal con muestras suficientemente grandes.

Pero hallar la solución por medio del método de EMV de un modelo logístico no es difícil ni tedioso dados los paquetes estadísticos disponibles hoy en día, aunque el interés principal radica en la interpretación de estos resultados. El problema que surge es que, en modelos de tipo no lineal, es más difícil entender los efectos de las variables explicativas sobre la dependiente. Esto se debe al factor de escala, es decir, que los valores de los coeficientes no serán iguales dependiendo del punto de la función  $G$  en el se encuentren.

Un método que suele utilizarse en regresiones logísticas es el de los «*odds ratio*», lo que en español se conoce como razón de momios. Esta es popular por ser una medida de asociación directamente estimada de un modelo logístico, sin requerirse suposiciones especiales (Kleinbaum et al., 2002). El lector no debe confundir el valor de la ratio de momios con probabilidades: puede que el primero tome un valor aleatoriamente elevado incluso cuando las probabilidades subyacentes sean



muy bajas.

Para entender mejor cómo se obtienen los «*odds ratio*» se puede empezar por comprender la tabla 2.5.7: esta es una tabla de contingencia esquemática para eventos binarios, en donde se especifican los eventos observados que ocurren en cada categoría.

Cuadro 4.1: Tabla de contingencia esquemática para eventos binarios

#	E=1	E=0
D=1	$a$	$b$
D=0	$c$	$d$

La razón de momios se calcula como  $\hat{OR}$  es igual a  $a$  veces  $d$  sobre  $b$  veces  $c$ , donde  $a$ ,  $b$ ,  $c$  y  $d$  son las frecuencias de las celdas dentro del cuadro 4.3.

$$\hat{OR} = \frac{\hat{P}(E=1|D=1)/\hat{P}(E=0|D=1)}{\hat{P}(E=1|D=0)/\hat{P}(E=0|D=0)} \quad (4.7)$$

De manera más simple, se puede decir que los «*odds ratio*» son una ratio de 2 «*odds*» -chances u oportunidades-, siendo estos últimos calculados como la probabilidad de que un evento suceda, dividido la probabilidad que ese mismo evento no suceda, como puede verse en la expresión 4.8.

$$odds = \frac{P}{1 - P} \quad (4.8)$$

Volviendo a la cuestión de las ratios de momio, al mirar las ecuaciones 4.9 y 4.10 se puede observar que en el numerador tenemos los «*odds*» del evento 1, mientras que en el denominador tenemos los «*odds*» del evento 0.

$$odds - ratio = \frac{odds_1}{odds_0} \quad (4.9)$$

$$odds - ratio = \frac{\frac{P_1}{1-P_1}}{\frac{P_0}{1-P_0}} \quad (4.10)$$

Una de las formas de explicar estas ratios es de manera que se interprete tanto el signo de los efectos como su magnitud: si la razón de momios es mayor que 1 existe un efecto positivo y cuanto mayor sea dicho número, mayor será el efecto; si es igual a 1 no existe efecto -será la categoría de referencia la que tome dicho valor-; y finalmente, si es menor que uno el efecto es negativo y cuanto más cercano a 0 sea este valor mayor será dicho efecto<sup>1</sup>.

Habiendo descrito los «*odds ratio*» como el parámetro primario estimado al ajustar un modelo de regresión logística, es imprescindible entender cuáles de las variables serán relevantes a la hora de llevar a cabo la regresión. Para poder identificarlas es importante realizar por un lado un test de significatividad individual de los parámetros y por el otro uno de significatividad conjunta:

- En el contraste de la significación individual la hipótesis nula a contrastar es  $H_0 : \{\beta_i = 0\}$
- En el contraste de la significación conjunta la hipótesis nula a contrastar es  $H_0 : \{\beta_0 = \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0\}$

Una vez llevados a cabo se elegirán las variables de manera que solo serán aceptadas aquellas que sean relevantes para los niveles de significación habituales (1 %, 5 %, 10 %). Pero, aun así, es importante entender que aquellos parámetros que resulten irrelevantes están aportando un resultado en sí mismos.

---

<sup>1</sup>Explicación alternativa: dados dos eventos (0 y 1), siendo el valor de la ratio entre ellos igual a «*T*», las chances u «*odds*» de que suceda el evento 1 son «*T*» veces más grandes a que suceda el evento 0.

En cuanto a la bondad del ajuste, ésta presenta menos importancia que el hecho de poder obtener estimaciones convincentes de los efectos de las variables independientes. Pero aun así existen algunos métodos para comprobarla: por un lado, es posible utilizar un denominado pseudo R-cuadrado, muy similar al R-cuadrado utilizado en modelos lineales estimados por mínimos cuadrados ordinarios, que también se presenta como un coeficiente que refleja el ajuste; por el otro, existe un método denominado «*porcentaje correctamente predicho*», en el que obviando las cuestiones matemáticas detrás de las predicciones, existen cuatro resultados posibles en cada par  $(y_i, \tilde{y}_i)$ : cuando en el par ambos son 0 o ambos son 1 la predicción es acertada, mientras que, si el par presenta valores opuestos, la predicción no lo será. El porcentaje estará correctamente predicho siempre que  $y_i = \tilde{y}_i$

### 4.3. Modelo de regresión múltiple

Como se ha comentado en apartados anteriores, con el fin de conocer el perfil de personas que aceptan tipos de trabajos con arreglos flexibles, se han llevado a cabo dos regresiones de tipo logísticas: una para determinar las características de los trabajadores a tiempo parcial y otra para los trabajadores que realizan su actividad desde su domicilio particular.

$$\begin{aligned}
 P(\text{parcial} = 1|X) = \Phi(\beta_0 + \delta_1 \text{sexo} + \delta_2 \text{solo} + \delta_3 \text{cat\_ocup} + \beta_1 \text{miem\_hog} + \\
 + \delta_4 \text{grupo\_edad\_trab} + \delta_5 \text{nivel\_ed} + \delta_6 \text{tipo\_empr} + \\
 + \beta_2 \text{ITF} + \beta_3 \text{n\_ocup} + \beta_4 \text{miem\_hog\_menor10})
 \end{aligned} \tag{4.11}$$

$$\begin{aligned}
 P(\text{hogar} = 1|X) = \Phi(\beta_0 + \delta_1 \text{sexo} + \delta_2 \text{solo} + \delta_3 \text{cat\_ocup} + \delta_4 \text{nivel\_ed} + \\
 + \delta_5 \text{tipo\_empresa} + \delta_6 \text{hijos} + \delta_7 \text{dependientes})
 \end{aligned} \tag{4.12}$$

La ecuación 4.11 tiene como variable dependiente la que se corresponde con personas que trabajan un número de horas menor o igual a 25 horas semanales, mientras que la ecuación 4.12 es la que se corresponde con personas que trabajan desde su hogar. Sobre éstas y el resto de las variables, trata la tabla 2.2.3 a continuación:

Cuadro 4.2: Variables del modelo

VARIABLE	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES
<b>hogar</b>	Variable categórica dicotómica. Toma valor 1 en caso de que la persona trabaje desde su hogar y 0 en caso contrario	Se ha generado a partir de la pregunta de la EPH «¿Dónde realiza principalmente sus tareas?»
<b>parcial</b>	Variable categórica dicotómica. Toma valor 1 en caso de que la persona trabaje menos de 30 horas semanales y 0 en caso contrario	Se ha generado a partir de la pregunta de la EPH «Total de horas que trabajó en la semana en la ocupación principal»
<b>solo</b>	Variable categórica dicotómica. Toma valor 1 cuando la persona tiene tiene estatus de soltera/o, viuda/o o divorciada/o, y 0 si se encuentra casada/o o unida/o.	Se ha generado a partir de una variable de la base de datos llamada «estado civil»
<b>grupo en edad de trabajar</b>	Variable categórica dicotómica. Toma valor 0 cuando la persona tiene entre 16 y 30 años, y 1 cuando tiene entre 31 y 65 años.	Se ha generado a partir de una variable de la base de datos llamada «edad». Se han descartado las personas que no estén en edad de trabajar
<b>hijos</b>	Variable categórica dicotómica. Toma el valor 1 si el hogar tiene hija/o o hijastra/o menor de 10 años y 0 en caso contrario.	Se ha generado a partir de la pregunta «Relación de Parentesco» de la EPH.
<b>dependientes</b>	Variable categórica dicotómica que toma el valor 1 si existen personas mayores o dependientes en el hogar.	Se ha generado a partir de la pregunta «categoría de inactividad» de la EPH.
<b>sexo</b>	Variable categórica dicotómica. Toma el valor 0 si la persona es hombre y 1 si la persona es mujer	Variable original de la base de datos.

<b>categoría ocupacio- nal</b>	Variable categórica dicotómica que toma el valor 0 si la persona en cuestión es asalariada, 1 si trabaja de forma autónoma	Variable original de la base de datos.
<b>nivel de educación</b>	Variable categórica politómica que aumenta de valor por cada escalón educativo alcanzado	Variable original de la base de datos.
<b>tipo de empresa</b>	Variable categórica dicotómica. Toma valor 0 en caso de que la empresa sea estatal y 1 en caso de que la empresa sea privada	Variable original de la base de datos.
<b>nº de miembros del hogar</b>	Variable discreta que identifica el número de personas total en el hogar	Variable original de la base de datos.
<b>nº de miembros del hogar menores de 10 años</b>	Variable discreta que identifica el número de personas menores de 10 años en el hogar	Variable original de la base de datos.
<b>nº de ocupaciones</b>	variable discreta que muestra el número de trabajos que tiene un individuo	Variable original de la base de datos.
<b>ITF</b>	variable continua que indica el ingreso total familiar	Variable original de la base de datos.

## 5. RESULTADOS

### 5.1. Características de los trabajadores a tiempo parcial

Partiendo del modelo de regresión múltiple, para el cual se han utilizado tanto variables discretas como categóricas para su realización, se han obtenido los resultados mostrados en los cuadros a continuación:

$$\begin{aligned}
 P(\text{parcial} = 1|X) = & \Phi(\beta_0 + \delta_1 \text{sexo} + \delta_2 \text{solo} + \delta_3 \text{cat\_ocup} + \beta_1 \text{miem\_hog} + \\
 & + \delta_4 \text{grupo\_edad\_trab} + \delta_5 \text{nivel\_ed} + \delta_6 \text{tipo\_empr} + \\
 & + \beta_2 \text{ITF} + \beta_3 \text{n\_ocup} + \beta_4 \text{miem\_hog\_menor10})
 \end{aligned}
 \tag{5.1}$$

Cuadro 5.1: Porcentaje de acierto para la variable dependiente «trabajar a tiempo parcial»

True			
Classified	D	$\tilde{D}$	Total
+	1.311	883	2.194
-	5.014	14.317	19.331
Total	6.325	15.200	21.525
Classified + if predicted $\Pr(D) \geq .5$			
True D defined as parcial != 0			
Sensitivity	$\Pr(+ \tilde{D})$		20,73 %
Specificity	$\Pr(- \tilde{D})$		94,19 %
Positive predictive value	$\Pr(D +)$		59,75 %
Negative predictive value	$\Pr(\tilde{D} -)$		74,06 %
False + rate for true $\tilde{D}$	$\Pr(+ \tilde{D})$		5,81 %
False - rate for true D	$\Pr(- D)$		79,27 %
False + rate for classified	$\Pr(\tilde{D} +)$		40,25 %
False - rate for classified	$\Pr(D -)$		25,94 %
Correctly classified	72,60 %		

Fuente: Elaboración propia con datos del INDEC (2018c)

Cuadro 5.2: Regresión logística para la variable dependiente «trabajar a tiempo parcial»

Logistic regression				Number obs	=	21,525
				Wald chi2(10)	=	2.239,650
				Prob >chi2	=	0,000
Log pseudolikelihood	=	-11.677,987		Pseudo R2	=	0,1041
parcial	Odds Ratio	R. Std. Err.	z	P>z	[95 % Conf. Interval]	
sexo	3,380	0,113	36,360	0,000	3,165	3,609
solo	1,389	0,047	9,680	0,000	1,299	1,484
categoría ocupacional	1,430	0,060	8,580	0,000	1,318	1,551
nº de miembros del hogar	1,109	0,012	9,880	0,000	1,087	1,132
grupo en edad de trabajar	0,807	0,031	-5,590	0,000	0,749	0,870
nivel de educación	0,927	0,012	-5,940	0,000	0,904	0,951
tipo de empresa	0,694	0,029	-8,800	0,000	0,640	0,753
ITF	1,000	0,000	-7,840	0,000	1,000	1,000
nº de ocupaciones	2,773	0,124	22,870	0,000	2,541	3,027
nº de miembros del hogar menores de 10 años	0,903	0,020	-4,510	0,000	0,863	0,944
constante	0,169	0,023	-13,240	0,000	0,130	0,220

Fuente: Elaboración propia con datos del INDEC (2018c)

A primera vista, al observar los cuadros 5.1 y 5.2, el modelo ajustó decentemente con un pseudo R-cuadrado de 10,41 % y un porcentaje de acierto del 72,60 %, además, y no menos importante, de que los efectos de la mayoría de las variables incluidas fueron significativos. Un dato no menor es que, para la realización de este estudio, se había creado una variable ficticia que tomaba el valor 1 si el hogar presentaba hijos menores de 10 años, y ésta no ha resultado significativa, aunque, sin embargo, el número de miembros del hogar menores de 10 años, sí. Esto indica que, básicamente, lo que resulta vital según este modelo, es la cantidad de hijos y no el hecho de tenerlos o no. Partiendo desde la concepción de que en un domicilio conviven en familia niños pequeños, a mayor cantidad de ellos, menores son las chances de trabajar a tiempo parcial. También se había creado una variable para denotar el hecho de que existieran personas mayores o dependientes en el hogar, pero tampoco ha resultado significativa.

Por otro lado, se puede apreciar que en la regresión, las variables correspondientes al sexo, al estado civil, a la categoría ocupacional, a la cantidad de miembros en el hogar y al número de ocupaciones tienen una relación positiva con la variable dependiente «*parcial*»; mientras que el rango de edad de la persona, el nivel de educación, el tipo de empresa y el número de miembros en el hogar menores de 10 años tienen una relación negativa. Esto nos lleva a ver unas cuestiones fundamentales: el hecho de ser mujer, sin pareja, con más de una ocupación y con mayor cantidad de miembros en la familia aumentan los «*odds*» de trabajar a tiempo parcial; mientras que el hecho de pertenecer a un grupo de edad mayor, con mayor nivel de educación, con más cantidad de miembros en el hogar menores de 10 años y trabajando para una empresa privada los disminuye. Curiosamente la variable ingreso total familiar no influye ni de manera positiva ni negativa, aunque efectivamente es estadísticamente significativa.

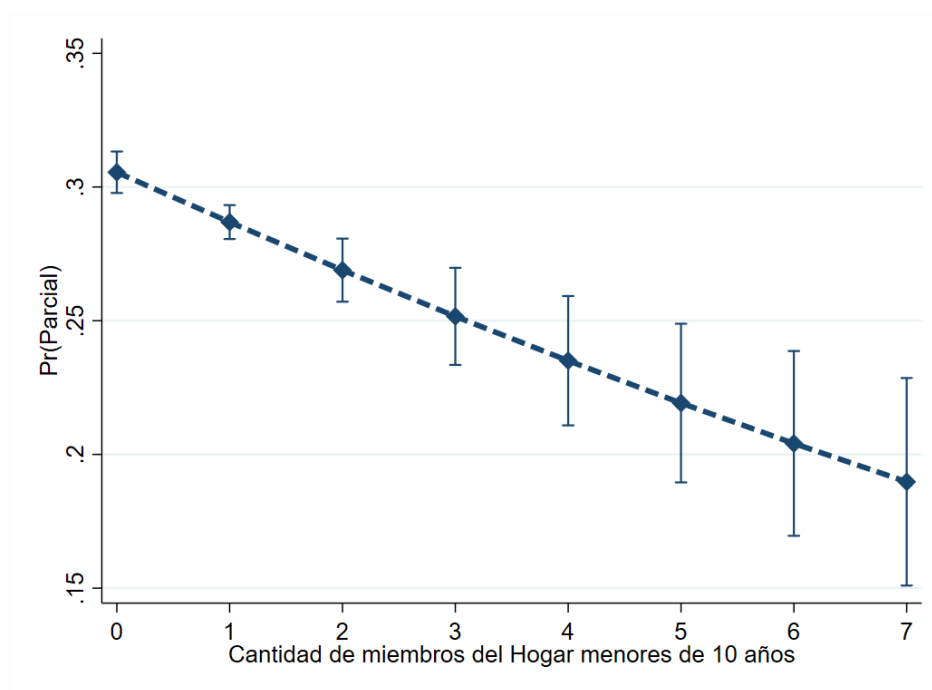
Se han incluido además en el modelo por ser relevantes, la variable nivel de educación con interpretación obvia: habrá menores chances de que una persona con un mayor nivel de estudio realice un trabajo a tiempo parcial. También se introdujeron las variables que hacen referencia al tipo de empresa para la que la persona trabaja, si es pública (categoría base) o privada, y número de ocupaciones. Los resultados indicaron que hay menos oportunidades de trabajar a tiempo parcial en empresas privadas que en públicas, así como existen más chances de que una persona realice este tipo de trabajo parcial como ocupación principal, si tiene más ocupaciones.

Algunas interpretaciones numéricas pueden ofrecerse para esta tabla, aunque las cuestiones más relevantes ya sea hayan planteado anteriormente. Si nos fijamos, por ejemplo, en la variable sexo -categoría base que el individuo pertenezca al grupo masculino- nos estaría indicando que el hecho de ser mujer hace que las chances de trabajar a tiempo parcial sean 3,4 veces más grandes. Otra variable, como el hecho de no tener pareja hace que los «*odds*» de trabajar a tiempo parcial sea 1,29 veces mayor que si se tiene un compañero.

Otra manera de obtener interpretaciones es a través de los efectos marginales como se puede apreciar en las figuras 5.1 y 5.2 que se encuentran debajo. Éstos nos indican el cambio en la variable dependiente, dado un cambio de una unidad en la variable explicativa *ceteris paribus*. La primera muestra cómo se ve afectada la variable dependiente por la cantidad de miembros menores de 10 años en el hogar y la segunda cómo lo está por el nivel de educación.

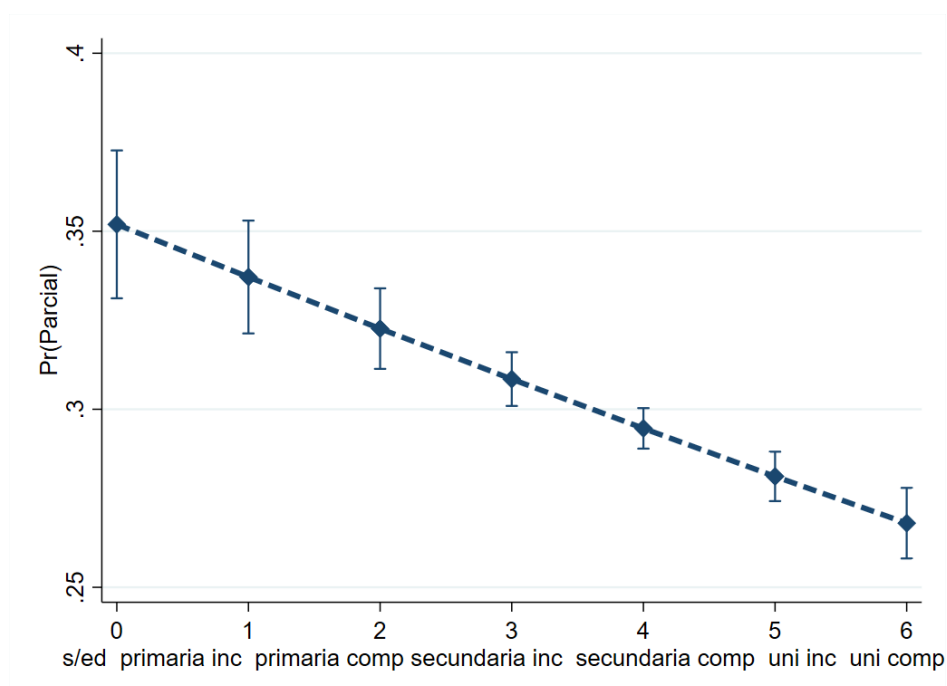


Figura 5.1: Márgenes predictivos con IC del 95 % para miembros menores del hogar



Fuente: Elaboración propia con datos del INDEC (2018c)

Figura 5.2: Márgenes predictivos con IC del 95 % para nivel de educación



Fuente: Elaboración propia con datos del INDEC (2018c)

Como se puede ver en ambos gráficos, un aumento en la cantidad de niños menores de 10 años en el hogar y un aumento en el nivel de educación hacen que las probabilidades de trabajar a tiempo parcial disminuyan. Puede comprobarse, sin lugar a duda que, en cualquiera de las 3 formas interpretativas mostradas, se obtienen los mismos efectos.

## 5.2. Características de los trabajadores desde el domicilio particular

Una vez más, planteamos el modelo de regresión múltiple, para el cual se han utilizado tanto variables discretas como categóricas, y del cual se han obtenido los resultados mostrados en los siguientes cuadros:

$$P(\text{hogar} = 1|X) = \Phi(\beta_0 + \delta_1 \text{sexo} + \delta_2 \text{solo} + \delta_3 \text{cat\_ocup} + \delta_4 \text{nivel\_ed} + \delta_5 \text{tipo\_empresa} + \delta_6 \text{hijos} + \delta_7 \text{dependientes}) \quad (5.2)$$

Este segundo modelo ajusta aún mejor que el anterior: su pseudo R-cuadrado alcanza el 33,28 % y además tiene un porcentaje de acierto del 95,23 %. Pero al contrario del primero, no todos los efectos de las variables incluidas en el modelo han resultado significativos. Para los niveles habituales, las variables indicando el número de miembros del hogar, el número de miembros menores de 10 años, el rango de edad, el ingreso familiar total y el número de ocupaciones han resultado irrelevantes.

En el cuadro 5.4, se aprecia que todas las variables explicativas tienen un efecto positivo con respecto a la variable dependiente. Esto nos indica que, para esta muestra, casi todas las cuestiones teóricas son ciertas: según los resultados obtenidos en la regresión, el hecho de ser mujer, sin pareja y con hijos menores de 10 años o personas dependientes aumenta las chances de trabajar desde casa. Esto da un indicio de la búsqueda del equilibrio entre la vida familiar y la vida laboral, algo que ya se había planteado al comienzo del documento, es mayoritariamente una inclinación femenina. Otra de las cuestiones teóricas que se habían presentado, era que este tipo de trabajos lo llevaba a cabo en gran parte la población con trabajos autónomos, y efectivamente, el hecho de pertenecer a la categoría ocupacional 1, que en nuestro caso hace referencia al trabajo independiente, aumenta la probabilidad de trabajar desde el hogar.

Nuevamente, y por ser relevantes, se han incluido en el modelo, las variables nivel de educación y tipo de empresa, aunque las interpretaciones son exactamente las opuestas al modelo anterior: si la empresa es privada, y cuanto mayor sea el nivel de educación, mayores son los «*odds*» de trabajar desde el hogar. Se puede optar también por interpretar alguna de estas variables de forma numérica. Por ejemplo, al tomar la categoría ocupacional que, como categoría base tiene el hecho de ser asalariado, se pueden extraer algunas conclusiones: según nuestro modelo, el hecho de ser autónomo establece que las chances de trabajar desde casa son 42,7 veces mayores que si el individuo fuese empleado. Esto mismo se puede apreciar a través de los efectos marginales de la figura 5.3.

Cuadro 5.3: Porcentaje de acierto para la variable dependiente «*trabajar desde el hogar*»

Classified	True		Total
	D	D	
+	0	0	0
-	1.064	21.234	22.298
Total	1.064	21.234	22.298
Classified + if predicted $\Pr(D) \geq .5$			
True D defined as parcial != 0			
Sensitivity	$\Pr(+ D)$		0,00 %
Specificity	$\Pr(- D)$		100,00 %
Positive predictive value	$\Pr(D +)$		, %
Negative predictive value	$\Pr(D -)$		95,23 %
False + rate for true D	$\Pr(+ D)$		0,00 %
False - rate for true D	$\Pr(- D)$		100,00 %
False + rate for classified	$\Pr(D +)$		, %
False - rate for classified	$\Pr(D -)$		4,77 %
Correctly classified			95,23 %

Fuente: Elaboración propia con datos del INDEC (2018c)

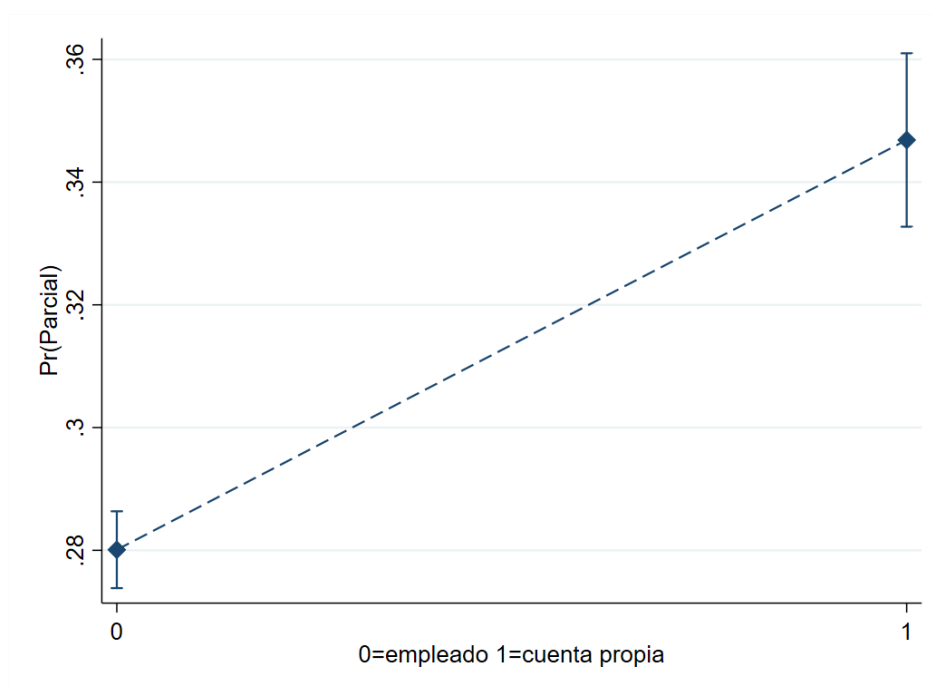
Cuadro 5.4: Regresión logística para la variable dependiente «trabajar desde el hogar»

Logistic regression			Number obs =		22.298	
			Wald chi2(7) =		1.386,420	
			Prob >chi2 =		0,000	
Log pseudolikelihood	=	-2.852,629	Pseudo R2 =		0,3328	
Hogar	Odds Ratio	R. Std. Err.	z	P>z	[95 % Conf.	Interval]
sexo	3,087	0,227	15,330	0,000	2,672	3,565
solo	1,309	0,098	3,600	0,000	1,305	1,517
categoría ocupacional	42,769	5,125	31,340	0,000	33,816	5,409
nivel de educación	1,083	0,026	3,290	0,001	1,033	1,136
tipo de empresa	4,214	1,428	4,250	0,000	2,170	8,186
hijos	1,258	0,105	2,760	0,006	1,069	1,481
dependientes	1,227	0,107	2,360	0,018	1,035	1,455
constante	0,000	0,000	-13,590	0,000	0,000	0,000

Fuente: Elaboración propia con datos del INDEC (2018c)

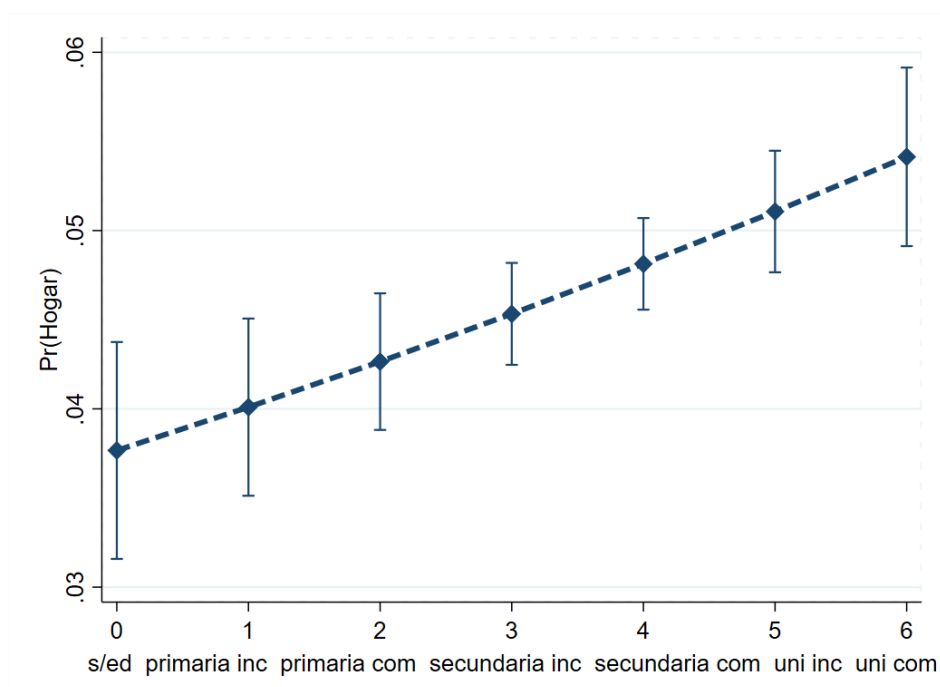
También pueden verse los efectos marginales que tiene la educación sobre el trabajo desde el hogar (cuadro 5.4), sobre todo para obtener de manera visual el comportamiento de la variable dependiente dado un cambio en la independiente: a medida que aumenta el nivel de educación adquirido por el individuo, mayor es la probabilidad de trabajar desde la vivienda, justamente el efecto opuesto al que obteníamos cuando la variable dependiente era el trabajo parcial.

Figura 5.3: Márgenes predictivos con IC del 95 % para categoría ocupacional



Fuente: Elaboración propia con datos del INDEC (2018c)

Figura 5.4: Márgenes predictivos con IC del 95 % para categoría ocupacional



Fuente: Elaboración propia con datos del INDEC (2018c)

## 6. DISCUSIÓN

Tras observar los resultados del modelo econométrico se puede afirmar que, algunas de las cuestiones planteadas en el apartado de revisión de la literatura, se han visto reflejadas en los datos estadísticos -sobre todas ellas, indudable el papel que juega todo lo que atañe al género de la persona que practica estas tipos de trabajos con modalidades flexibles- mientras que otras realmente no aplicarían a la población de estudio, teniendo que descartar de esta manera ciertas ideas o planteamientos que se habían realizado originalmente.

Por el lado del trabajo a tiempo parcial, no se puede negar que es un tipo de estrategia llevada a cabo fundamentalmente por mujeres. Esto se condice con lo publicado por infinitos autores, entre los que destaca el trabajo de Rosenfeld and Birkelund (1995). Ellas llevan a cabo un estudio de corte internacional, en donde se detecta que, como pauta general, el trabajo a tiempo parcial es mayoritariamente practicado por personas del sexo femenino. Una razón obvia que las autoras otorgan para dicho patrón es que, es este género quien continúa teniendo responsabilidades familiares más allá del trabajo pago. Además, ellas hacen especial hincapié en que, si la persona en cuestión tiene una pareja que trae el dinero al hogar, se hace más fácil que se incline naturalmente a estas modalidades flexibles.

Sobre esta última cuestión planteada, es donde los resultados no coinciden en absoluto con los de este trabajo. Según los datos representativos de la población argentina, no existe evidencia empírica a favor del aumento de las chances de trabajar a tiempo parcial por el hecho de estar en pareja. Muy por el contrario, la variable seleccionada para denotar el estado civil indicó que cuando una persona no está en pareja, sus chances de trabajar a tiempo parcial aumentan. Además, las autoras apuntan a que la situación de que tener responsabilidades familiares, se deriva -prácticamente indudablemente- en utilizar un método flexible, en este caso el trabajo parcial, para cubrir la faceta personal. Si se revisa el modelo econométrico, el hecho de que existieran hijos menores de 10 años en el hogar o personas dependientes, no resultaron ser variables significativas, por lo que, según él no se puede estar de acuerdo con lo que ellas sugieren.

Por otra parte, y siempre en el modelo de regresión para la variable dependiente de «*trabajar a tiempo parcial*», obviamente han coincidido los datos recogidos por la sección de los hechos estilizados del presente trabajo, y los resultados del apartado econométrico. Al analizar los datos para la República Argentina se podía apreciar como existía una mayor tendencia por la juventud a elegir este tipo de trabajos, y no de la gente en edad esperada de tener y criar hijos. En la regresión esto se manifestó mediante un efecto negativo

significativo de la variable grupo de edad, planteando que, a mayor escalón de edad, menores los «*odds*» de trabajar a tiempo parcial. Esto apunta nuevamente al hecho de que, estar en edad esperada de tener y criar hijos no inclina la balanza a favor de este tipo de arreglo flexible.

En general, todos los resultados del modelo econométrico sobre la muestra seleccionada difieren con la idea de equilibrio entre la vida laboral y la vida personal propuesta inicialmente. La única de las cuestiones que se había planteado y salió coincidente, fue el hecho de que las mujeres llevan a cabo este tipo de modalidad flexible, pero las variables referidas a situaciones familiares resultaron tener el efecto contrario al esperado. Muchos autores entre ellos Higgins et al. (2000), sugieren que sus resultados apuntan a la existencia de evidencia empírica condicional a favor de la idea de que el trabajo parcial ayuda a balancear la vida laboral y familiar. Sin embargo, como el lector habrá notado, todos ellos hablan de evidencia condicional, lo que implica que solo pueden aplicarse a la muestra y/o población estudiada.

Todo esto lleva a replantearse la premisa original y es que, quizá el trabajo a tiempo parcial en Argentina no es un modo utilizado para balancear la vida familiar y la vida laboral como se esperaba en un principio. Por una parte, no existe evidencia empírica de que las mujeres con hijos -madres- lo usen como parte de sus estrategias; pero por el otro, uno podría plantearse la idea de que, dado que la vida personal no solo incluye el hecho de tener hijos sino otras cargas como familiares enfermos o dependientes, las mujeres optarían por esta modalidad para equilibrar estos dos mundos. Aun así, nuevamente, la variable que denotaba la existencia de personas dependientes en el hogar no ha resultado significativa.

Ahora se debería de comprobar si lo mismo sucede para el trabajo desde el hogar. Nuevamente, y como en el método de trabajo a tiempo parcial, el hecho de ser mujer y de no tener pareja aumenta las chances de trabajar desde casa. Pero al contrario que en aquella modalidad, el hecho de tener hijos o personas dependientes en el hogar resultan unas variables significativas con efecto positivo, es decir, que tenerlos llevaría a aumentar las oportunidades de trabajar desde el hogar. Esto muestra evidencia a favor del uso del trabajo desde el hogar como forma para las personas de poder hacerse responsables no solo de su vida laboral, sino de la personal, coincidiendo con la literatura revisada. Nakrošienė et al. (2019) encuentra un patrón similar al de muchos autores y a los resultados de este mismo trabajo, estableciendo que las mujeres encuentran más ventajas bajo esta modalidad que los hombres.

También se puede ver, que la variable estrella de la regresión es la categoría ocupacional, denotando que trabajar como autónomo en Argentina incrementa 42,7 veces las chances de trabajar desde casa. Si se tiene

en cuenta que ser mujer, soltera, con hijos o personas dependientes en el hogar, y con trabajo por cuenta propia aumentan mucho los «*odds*» de trabajar desde el domicilio, este estudio está en línea con el trabajo de Bhardwaj and Mittal (2017) que indica que la autonomía permite a las mujeres empoderarse y llevar a cabo un mejor balance del trabajo con su vida personal, sin tener que relegar ninguno.

Esto nos lleva a la conclusión de que el trabajo desde casa en Argentina sí parece ser un método utilizado para equilibrar la vida familiar con la vida laboral, ya sea en el plano de los hijos o de las personas dependientes. En tanto que, el trabajo a tiempo parcial no parece presentarse como una de las alternativas escogidas por los argentinos con el mismo fin.



## 7. CONCLUSIÓN Y PERSPECTIVAS

### 7.1. Conclusión

Este trabajo ha intentado desentrañar aquellos perfiles de personas que buscan encontrar el equilibrio entre su vida laboral y su vida familiar. Para ello se ha llevado a cabo una revisión exhaustiva del material existente sobre el tema, se han utilizado como guía modelos teóricos, y se han hecho análisis estadísticos y econométricos detallados sobre el mercado laboral de la población de estudio.

A medida que se avanzó en la investigación, se hizo cada vez más evidente que la búsqueda del balance entre la vida personal y la vida laboral es algo primordialmente llevado a cabo por el grupo femenino. La teoría revisada hablaba principalmente de mujeres con hijos que buscaban insertarse en el mercado laboral, o que buscaban complementar el sueldo familiar, y eso efectivamente se vio reflejado en los datos: para la muestra, la tasa de actividad masculina se reveló significativamente superior a la femenina, mientras que el paro mayor en ésta última. Además, con la ayuda de una regresión de tipo logística, se ha demostrado que muchas cuestiones personales son las que generan una propensión a trabajar de forma flexible como el hecho de estar en pareja o estar solo, o tener cierta cantidad de hijos o personas a cargo. Pero estas «cuestiones» son en el fondo elecciones. Existe, sin embargo, una variable relevante que la naturaleza no permite elegir y que viene dada: el género. Ésta da como resultado un gran cambio en las chances de llevar a cabo una tarea laboral flexible, y es algo aleatorio para cada persona.

Es importante recordar que estas situaciones que se dan entre los sexos no son así en todos los países, y que la muestra seleccionada proviene de un país en vías de desarrollo. Como se ha visto durante la revisión de esta investigación, hay estudios que indican que la flexibilidad laboral podría recortar estas brechas existentes entre hombres y mujeres, pero pareciese que no hiciera más que agrandarlas: el imponer la idea que «el trabajo flexible ayuda a las mujeres a estar a la par de los hombres» implica que son ellas, quienes además de rendir laboralmente como lo hacen ellos, deben de cuidar el manejo del hogar. Da la impresión de que se le estuviera haciendo un favor a la mujer, pero lo que realmente se le da es la oportunidad de competir por las migajas. ¿Por qué el trabajo flexible ayudaría a una mujer a balancear su vida familiar y laboral y no a un hombre? Está claro que tener una vida personal es demandante, ¿pero por qué debe serlo más para las mujeres?

A la hora de analizar los datos se han encontrado resultados interesantes, que hacen replantearse algunas

cuestiones. En el caso de las políticas de trabajo parcial, la regresión estadística no nos ha aportado evidencia a favor de que esta modalidad se utilice para lograr el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal. Todas las variables referidas a cuestiones personales o familiares han resultado ya sea, no significativas o han tenido el efecto contrario al esperado. Según los datos, quienes más chances tienen de utilizar este método flexible son mujeres, muy jóvenes -en edad de asistir a una institución educativa-, con menores rentas familiares y mayor cantidad de miembros en el hogar.

Por otra parte, la regresión hecha sobre los trabajadores que lo hacen desde el hogar sí ha aportado evidencia a favor de la búsqueda del equilibrio entre la vida familiar y el trabajo. Según el modelo, cuestiones personales como el hecho ser mujer, de no tener pareja, de tener hijos menores de 10 años y de que existan personas dependientes dentro del hogar, aumentan los «*odds*» de llevar a cabo este tipo de modalidad. Mostrando claramente la responsabilidad que deben de acarrear estas personas en sus hombros. Por otro lado, también la situación de trabajar de manera independiente hace que las chances de practicar este método de trabajo aumenten considerablemente, destacando entre el resto de variables. Dos cosas se han planteado en cuanto a este tema: en el apartado de revisión de la literatura se ha comentado cómo el hecho de ser asalariado o asalariada de una empresa que utiliza estos arreglos, puede llegar a coartar las oportunidades de promoción, por lo que mucha gente puede optar por trabajar por cuenta propia y evitar problemas institucionales. Por otro lado, se ha planteado tanto en la revisión de la literatura como en el apartado de discusión, el hecho de que las personas que necesitan estos métodos los requieren por una cuestión de necesidad de flexibilidad y adaptación, que muchas empresas no pueden otorgarles.

Es decir que, según lo revisado hasta ahora, no existe evidencia empírica a favor del uso del método flexible denominado tiempo parcial, por parte de los habitantes de la República Argentina, para reparar el balance entre la vida laboral y la vida personal. Más bien, queda absolutamente claro que, de necesitar un equilibrio en esta realidad dual, se opta inequívocamente por la modalidad de trabajo remoto.

Una recomendación en cuanto a estas políticas de trabajo flexible es que, independientemente de su naturaleza, deberían ser fomentadas más asiduamente dentro de las empresas. Hoy en día, existe aún un gran prejuicio alrededor de este tipo de arreglos, porque suponen, quizá para muchos, un estancamiento en la carrera profesional. El problema de esto radica, en que es moneda corriente que, el rendimiento laboral de una persona sea juzgado por la cantidad de horas que ésta pasa en el lugar de trabajo, y no por la productividad que ésta aporta. Este tipo de pensamiento es más bien anticuado, y lleva al desaprovechamiento de los recursos, por una cuestión meramente social. Quizá con el nuevo escenario planteado por el coronavirus se

abra un camino que antes parecía truncado o aparcado eternamente.

Otra situación que se dejó entrever es que este balance es requerido y buscado principalmente por mujeres, seguramente por una cuestión estructural que refleja una sociedad con un sistema patriarcal, en el que el género femenino aún tiene la obligación implícita de cuidar de la familia. Sería adecuado establecer, también, algún tipo de política social que fomente mayor equidad entre los sexos, dado que tener una familia, suele ser una decisión tomada por dos personas en igualdad de condiciones.

## **7.2. Prospectivas**

Todo Trabajo de Fin de Grado puede tener su continuación y en este caso, efectivamente éste lo tiene. La reciente pandemia por COVID-19 ha sembrado dudas acerca de los métodos de trabajo, y ha generado una indudable curiosidad.

Tuve la gran suerte de estar en el lugar y momentos adecuados cuando esto ocurrió, y la enorme fortuna de haber seleccionado esta temática mucho antes de que resultara relevante. Esto me ha llevado a trabajar en colaboración con investigadores del Banco de España, siendo co-autora en el artículo «El teletrabajo en España» (Anghel et al., 2020).

Finalmente, he de añadir que me gustaría adentrarme y continuar mi formación con la realización de un máster que pueda darme una visión más profunda y completa sobre la materia.

## BIBLIOGRAFÍA

- Anghel, B., Cozzolino, M. and Lacuesta, A. (2020), 'El teletrabajo en españa', *Boletín Económico - Banco de España* (2/2020), 1–20.
- Aubone, A. and Wöhler, O. C. (2000), 'Aplicación del método de máxima verosimilitud a la estimación de parámetros y comparación de curvas de crecimiento de von bertalanffy.', *INIDEP informe técnico* **37**, 1–21.
- Banco-Mundial (2016-2018), 'Tasa de población activa, total ( % de la población total mayor de 15 años)'. Recuperado de: <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.CACT.ZS>.
- Bennett, M. M., Beehr, T. A. and Ivanitskaya, L. V. (2017), 'Work-family conflict: Differences across generations and life cycles', *Journal of Managerial Psychology* .
- Bertranou, F. and Casanova, L. (2015), *Las Instituciones laborales y desempeño del mercado de trabajo en Argentina*, OIT Buenos Aires.
- Bhardwaj, B. R. and Mittal, V. (2017), Women entrepreneurship: A tool for work life balance, in 'International conference on technology and business management', Vol. 17, pp. 44–50.
- Busso, M. (2006), 'El trabajo informal en argentina: la novedad de un fenómeno histórico', *Macroeconomía, mercado de trabajo y grupos vulnerables* pp. 139–157.
- Carnoy, M. (1999), 'The family, flexible work and social cohesion at risk', *Int'l Lab. Rev.* **138**, 411.
- Golik, M. (2013), 'Las expectativas de equilibrio entre vida laboral y vida privada y las elecciones laborales de la nueva generación', *Cuadernos de Administración* **26**(46), 107–133.
- Gray, M., Hughes, J. et al. (2005), 'Caring for children and adults: Differential access to family-friendly work', *Family Matters* (70), 18–25.
- Greenhaus, J. and Beutell, N. (1985), 'Source of conflict between work and family roles', *The Academy of Management Review* **10**, 76–88.
- Halpern, D. F. (2005), 'How time-flexible work policies can reduce stress, improve health, and save money', *Stress and health* **21**(3), 157–168.
- Han, W.-J. (2007), 'Sloan network encyclopedia entry'.

- Higgins, C. A., Duxbury, L. E. and Irving, R. H. (1992), 'Work-family conflict in the dual-career family', *Organizational Behavior and Human Decision Processes* **51**(1), 51–75.
- Higgins, C., Duxbury, L. and Johnson, K. L. (2000), 'Part-time work for women: Does it really help balance work and family?', *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management* **39**(1), 17–32.
- INDEC (2016-2018a), 'Cuadros regulares de la EPH'. Recuperado de: [https://www.indec.gob.ar/indec/web/Institucional-Indec-bases\\_EPH\\_tabulado\\_continua](https://www.indec.gob.ar/indec/web/Institucional-Indec-bases_EPH_tabulado_continua).
- INDEC (2018b), 'Cuadros regulares de la EPH del segundo trimestre de 2018'. Recuperado de: [https://www.indec.gob.ar/indec/web/Institucional-Indec-bases\\_EPH\\_tabulado\\_continua](https://www.indec.gob.ar/indec/web/Institucional-Indec-bases_EPH_tabulado_continua).
- INDEC (2018c), 'Encuesta permanente de los hogares del segundo trimestre de 2018'. Recuperado de: <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Institucional-Indec-BasesDeDatos>.
- Kirrane, M. and Monks, K. (2008), 'Attitudes towards managing the work-family interface: the role of gender and social background', *Irish Journal of Applied Social Studies* **8**(1), 1.
- Kleinbaum, D. G., Dietz, K., Gail, M., Klein, M. and Klein, M. (2002), *Logistic regression*, Springer.
- Lockwood, N. R. (2003), 'Work/life balance', *Challenges and Solutions, SHRM Research, USA*.
- Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I. and Goštautaitė, B. (2019), 'Working from home: characteristics and outcomes of telework', *International Journal of Manpower*.
- Noor, N. M. (2004), 'Work-family conflict, work-and family-role salience, and women's well-being', *The Journal of social psychology* **144**(4), 389–406.
- Novick, M., Mazorra, X. and Schleser, D. (2007), 'Recuperando políticas públicas para enfrentar la informalidad laboral: el caso argentino 2003-2007', *OIT/ISIE. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed\_emp/—emp\_policy/documents/meetingdocument/wcms\_125983.pdf*.
- Rogier, S. A. and Padgett, M. Y. (2004), 'The impact of utilizing a flexible work schedule on the perceived career advancement potential of women', *Human resource development quarterly* **15**(1), 89–106.
- Rosenfeld, R. A. and Birkelund, G. E. (1995), 'Women's part-time work: A cross-national comparison', *European Sociological Review* **11**(2), 111–134.
- Thurman, J. E. and Trah, G. (1990), 'Part-time work in international perspective', *Int'l Lab. Rev.* **129**, 23.

Williams, J. C. and Dempsey, R. (2018), *What works for women at work: Four patterns working women need to know*, NYU Press.